



**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:

- Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua ..... 1437

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Revisão global ..... 1438

- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outra ..... 1454

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 1455

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 1475

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras ..... 1500

- Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras ..... 1504

- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global .....	1506
- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Revisão global .....	1529
- Acordo de empresa entre a Sidul Açucares, Unipessoal, L. da e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	1551
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1555
- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras .....	1599
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1600
- Acordo de adesão entre a Prevision Sanitaria Nacional - Mutua de Seguros Y Reaseguros a Prima Fija - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e a mesmas associações sindicais .....	1604

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- SIEP - Sindicato das Indústrias e Energia de Portugal - Constituição .....	1605
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul - Cancelamento .....	1616

**II – Direção:**

- Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) - Eleição .....	1617
- Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - Eleição .....	1617
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Eleição .....	1618

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- CPCI - Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário - Alteração .....	1619
- AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Alteração .....	1619
- Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS - Alteração .....	1625
- Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Alteração .....	1631
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Valongo - Cancelamento .....	1637

**II – Direção:**

- APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e Opinião - Eleição .....	1637
- Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição .....	1637
- Associação Portuguesa de Bancos - Substituição .....	1637

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Parvalorem, SA - Alteração .....	1638
- Transdev Norte, SA - Alteração .....	1638

**II – Eleições:**

- Parvalorem, SA - Eleição .....	1647
- Greif Portugal, SA - Eleição .....	1647
- FEHST Componentes, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1648
- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Eleição .....	1648

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- Sãvida - Medicina Apoiada, SA - Eleição .....	1649
- NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, SA - Eleição .....	1649
- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Eleição .....	1649
- TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, SA - Eleição .....	1649
- Fábrica de Calçado Sofisar, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1649

- Metalo-Nicho, SA - Eleição .....	1650
- Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição .....	1650

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

### **Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sugal - Alimentos, SA», NIPC 500277230, com sede no Lugar da Fonte da Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, 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, área fabril, localizado na Azambuja, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Lisboa, no período compreendido entre julho e outubro de 2016, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

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 a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico, e subsequentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, há a considerar, ainda, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, em termos de atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

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

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

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

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

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 «Sugal - Alimentos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área fabril, sito na Azambuja, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Lisboa, no período compreendido entre julho e outubro de 2016, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

Lisboa, 19 de maio de 2016 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* (Por delegação de competências nos termos da alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, de 1 de fevereiro do Senhor Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Por delegação de competências do 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 Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, vigência e revisão**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas do sector de transportes rodoviários em automóveis pesados de passageiros, próprios ou fretados, em território nacional e internacional, inscritas na Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP, associação de empregadores outorgante, e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelo SNM - Sindicato Nacional de Motoristas, associação sindical outorgante.

2- O CCT substitui o contrato coletivo de trabalho celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de abril de 1989, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de agosto de 2001.

3- O presente CCT abrange cerca de cento e dez empregadores e de doze mil trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência e denúncia**

1- Este CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo II), o seu período de vigência será de 12 me-

ses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo II) têm eficácia a partir do dia 1 de março de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCT renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de revisão**

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão e carreira profissional**

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é

aquela que seja legalmente admissível para a função a desempenhar.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público do grupo IV da área Movimento;

b) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas na alínea anterior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços celebrado com o mesmo empregador e com o mesmo objeto, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele período.

4- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCT proceder-se-á à redenominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constante do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o

quadro do seu pessoal.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão

por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;  
b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCT;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias;

j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos taquígrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de taquígrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCT;

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

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo



propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Direito à greve e proibição de «lock-out»

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

#### CAPÍTULO IV

##### Agente único

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Agente único

1- Exerce funções em regime de agente único todo o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público que, em carreiras de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), presta serviço não acompanhado de cobrador-bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem:

a) Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Carrega e descarrega a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Presta assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Procede à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos

mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Presta contas das cobranças a que procedeu.

2- É obrigatório o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de motorista em regime de agente único.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>, todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público que exerçam as suas funções em regime de agente único nos termos previstos no número 1 têm direito a um subsídio especial diário correspondente a 25 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

4- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de agente único efetivamente pago, nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de agente único é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

#### CAPÍTULO V

##### Local de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

3- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

4- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na lei.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCT, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCT, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Tempo de intervalo)

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes.

4- Excepcionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas Administrativa, Manutenção e Movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação apli-

cável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo ou em tacógrafo analógico ou digital, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra até antes do início do descanso diário ou semanal.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não

seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 49.<sup>a</sup>

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de três horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:



8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação do trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCT, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores que venham a ser posteriormente admitidos, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e complementar)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCT, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

8- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o

dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

9- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números 5 e 6 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas ime-

diatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3- 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 a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área Movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 29.<sup>a</sup>

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Alteração ou interrupção de férias)**

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Férias em caso de cessação do contrato)**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)**

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Impedimento prolongado)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença

ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de segurança social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

**Faltas**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Conceito de falta)**

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área Movimento e, da área Manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Tipos de falta)**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCT;

c) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.<sup>a</sup>, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade, no montante previsto no anexo II, de três em três anos, até ao limite de seis, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores classificados em categorias profissionais com acesso obrigatório, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

a) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obri-

gatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{diuturnidades})}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração diária}}{\text{Horário de trabalho diário (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora da pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> quando ocorra em dia útil e nos termos da cláusula 47.<sup>a</sup> quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento dos tempos de disponibilidade garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base e diuturnidades, correspondentes ao período de férias a que têm direito.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 14.<sup>a</sup>

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm

direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Para além da retribuição base e diuturnidades, o trabalhador receberá ainda o proporcional do subsídio de agente único calculado nos termos do previsto na cláusula 14.<sup>a</sup>, o qual será pago, o qual será pago aquando do pagamento referido no número 1.

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Refeições)

1- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>, de acordo com os valores constantes do anexo II.

2- A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho quando a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos e o jantar entre as 19 horas e 30 minutos e as 22 horas, de acordo com os valores constantes do anexo II.

3- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, de acordo com os

valores constantes do anexo II.

4- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo II.

5- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo II.

6- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo II por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

4- Caso as empresas pretendam efetuar o pagamento do subsídio de refeição através de vale de refeição deve publicar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, pode a empresa efetuar o pagamento do subsídio de alimentação através de vale de refeição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Alojamento e deslocações no continente)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo despendido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo II, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno-almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea b) do número anterior na proporção constante do anexo II.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrangeiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo II, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCT, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo II.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Cessaçãõ do contrato de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Cessaçãõ do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessaçãõ do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessaçãõ;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessaçãõ e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Sansões disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCT e na lei, será punida com as san-



ções seguintes:

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Sansões abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo

máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

## CAPÍTULO XIV

### Direito coletivo

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na lei.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

## CAPÍTULO XV

### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com

corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotécnica.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Complemento de subsídio de doença)**

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)**

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)**

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Ocorrências durante as deslocações)**

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado

médico, tem direito, a custas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Transportes)**

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Formação profissional)**

1- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

4- Exclui-se do disposto do número 1 os custos decorrentes do pagamento das taxas administrativas devidas.

5- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

## CAPÍTULO XVI

### Comissão paritária

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XVII

### Transmissão do estabelecimento e insolvência

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento, designadamente as que ocorram na sequência de procedimento concursal para prestação de serviços de transporte em linha ou rede e em que se verifique a existência anterior de trabalhador ou trabalhadores contratados para o efeito.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCT em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

9- De igual modo, e caso o procedimento concursal englobe apenas parte da rede de transporte, beneficiarão da aplicação do regime previsto na presente cláusula os trabalhadores afetos à exploração da mesma nos últimos doze meses.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto

nesta cláusula, fica sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

## CAPÍTULO XVIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do presente CCT, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCT, será aplicável o disposto no presente CCT, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 19.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 14.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>, 45.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, 52.<sup>a</sup>, 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Aplicação do CCT)

1- Da aplicação do presente CCT aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCT ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCT mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- O pagamento do mínimo de oito horas de trabalho diário em regime de agente único previsto na cláusula 14.<sup>a</sup> será efetuado de forma progressiva, nos seguintes termos:

a) A partir da data da entrada em vigor do presente CCT - 5 horas;

b) Quanto ao trabalho prestado no mês de junho de 2016 - 6 horas;

c) Um ano após a entrada em vigor de b) - 7 horas;

d) Um ano após a entrada em vigor de c) - 8 horas.

2- A aplicação do disposto no número 5 da cláusula 14.<sup>a</sup>

será efetuada de modo progressivo nos seguintes termos, nos casos em que ainda não esteja a ser observada:

a) No ano de 2016 - será efetuado o pagamento equivalente a dois vírgula cinco proporcionais;

b) No ano de 2017 - será efetuado o pagamento equivalente a três proporcionais.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho e descanso semanal)

1- Em todas as empresas em que o período normal de trabalho de quarenta horas semanais seja, na data do início do processo negocial (29 de julho de 2015), distribuído por até cinco dias e meio manter-se-á o regime em aplicação.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior terão direito, em cada semana de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia ou meio-dia de descanso semanal complementar.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Natureza globalmente mais favorável)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCT é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Designação profissional

Motorista de ligeiros

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de pesados

Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para

apreciação das entidades competentes;

Cumpra com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional

Motorista de serviço público

Conteúdo funcional

Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, ... de ... de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

Presta contas dentro do horário normal de trabalho, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

Cumpra com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

## ANEXO II

### Cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição base
I	Motorista de serviço público	630,00 €
II	Motorista de pesados	591,49 €
III	Motorista de ligeiros	564,07 €

No dia 1 de março de 2017, efetuar-se-á a atualização da retribuição base correspondente à taxa de inflação efetiva verificada no ano de 2016 e publicada pelo INE, acrescida de 0,25 %.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Valor da diuturnidade - 14,00 €.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Refeições)

1- Refeição deslocada nacional - 6,90 €.

2- Refeição penalizada - 2,20 €.

3- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas - 1,35 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas - 2,55 €.

4- Pequeno almoço - 1,45 €.

5- Refeição deslocada estrangeiro - 13,50 €.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 2,55 €.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Alojamento e deslocações no continente)

1- *b*) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 38,10 €.

2- Almoço/jantar - 6,90 €, por cada refeição;

Dormida - 22,65 €.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) 65,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 51,50 €.

3- Almoço/jantar - 13,50 €, por cada refeição;

Dormida - 23,32 €.

### Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Retribuição base - 630,00 €.

Diuturnidades - 14,00 €.

Valores hora*	Fórmula	N.º diuturnidades						
		0	1	2	3	4	5	6
Cláusula 14.ª (Agente único)	$(VB + Diut)/173,33*25 \%$	0,90867	0,92886	0,94906	0,96925	0,98944	1,00963	1,02983
Cláusula 42.ª (Perda de remuneração)	$(VB + Diut)/240$	2,62500	2,68333	2,74167	2,80000	2,85833	2,91667	2,97500
Cláusula 46.ª (Trabalho suplementar em dia útil 50 % (1.ª hora)	$(VB + Diut)/173,33*1,5$	5,45203	5,57318	5,69434	5,81550	5,93665	6,05781	6,17896
Cláusula 46.ª (Trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2.ª hora)	$(VB + Diut)/173,33*1,75$	6,36070	6,50205	6,64340	6,78475	6,92609	7,06744	7,20879
Cláusula 47.ª número 1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1.ª 8 horas	$(VB + Diut)/240*2$	5,25000	5,36667	5,48333	5,60000	5,71667	5,83333	5,95000
Cláusula 47.ª número 4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9.ª hora	$(VB + Diut)/240*3$	7,87500	8,05000	8,22500	8,40000	8,57500	8,75000	8,92500
Cláusula 48.ª (Pausa técnica dia útil 50 %)	$(VB + Diut)/173,33*1,5$	5,45203	5,57318	5,69434	5,81550	5,93665	6,05781	6,17896
Cláusula 48.ª (Pausa técnica dia útil 75 %)	$(VB + Diut)/173,33*1,75$	6,36070	6,50205	6,64340	6,78475	6,92609	7,06744	7,20879
Cláusula 48.ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1.ª 8 horas)	$(VB + Diut)/240*2$	5,25000	5,36667	5,48333	5,60000	5,71667	5,83333	5,95000
Cláusula 48.ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9.ª hora) (a partir da 9.ª hora)	$(VB + Diut)/240*3$	7,87500	8,05000	8,22500	8,40000	8,57500	8,75000	8,92500
Cláusula 51.ª (Trabalho noturno)	$(VB + Diut)/173,33*25 \%$	0,90867	0,92886	0,94906	0,96925	0,98944	1,00963	1,02983

\* Os valores estão expressos em euros.

Porto, aos seis dias do mês de maio do ano de dois mil e dezasseis.

O Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional dos Motoristas.

*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Motoristas.

A Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP:

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de presidente do conselho diretivo e mandatário.

*Arménio de Oliveira Raimundo*, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo e mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 66/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outra**

A presente revisão actualiza a convenção para a Indústria de Bolachas, cuja última republicação integral com texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2015.

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas as-

sociedades sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1 a 7- (*Manter.*)

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2016.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

1- (*Manter.*)

2- (*Manter.*)

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,15 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- (*Manter.*)

ANEXO II

**Remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 057,88
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	967,20
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção de 1. <sup>a</sup>	803,98
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	730,94
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup>	662
V	Empregado de armazém Operador de 1. <sup>a</sup> Preparador de laboratório	639
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> Servente de limpeza	604

Lisboa, 9 de Dezembro de 2015.

ii) O valor do subsídio de refeição constante da cláusula

14.<sup>a</sup>, número 3, de cada uma das convenções ora revistas, actualmente no montante de 7,10 € (sete euros e dez cêntimos), será actualizado para 7,15 € (sete euros e quinze cêntimos).

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição supra acordados produzirão efeitos e entrarão em vigor com referência a 1 de Janeiro de 2016.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, mandatária.

*César Sá Esteves*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação dos sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Industrias 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 Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 67/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras/texto consolidado do CCT para a Indústria Farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à

atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT 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 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Outubro de cada ano.

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

## CAPÍTULO II

### Constituição da relação de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições específicas de admissão)

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Contrato de trabalho a termo)

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo)

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamente a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse



seis meses, renovável por igual período.

3- O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

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

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

### CAPÍTULO III

#### Classificação profissional e funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Flexibilidade funcional)

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

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desva-

lorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

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 do

trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

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

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

i) 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;

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

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

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

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

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de forma-

ção profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

l) 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;

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido ao empregador:

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 dele ou dos companheiros;

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;

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

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

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

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

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores,

dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Tempo de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Adaptabilidade na organização da duração do trabalho)

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e complementar)

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semi-contínua.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - definição e princípio geral)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou, no caso da cláusula 19.<sup>a</sup> (Horário flexível), dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos conditionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Horário flexível)

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1- 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 chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo 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) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2- 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.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.<sup>a</sup> (Subsídio de IHT).

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente convenção colectiva de trabalho, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por pe-

ríodo determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido 11 horas, salvo tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Limites de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 22.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar - descanso compensatório)**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório 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- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

1- Considera-se 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 também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3- O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno).

CAPÍTULO VI

**Local de trabalho e deslocações**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Local habitual de trabalho - Princípio geral)**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Deslocações em serviço)**

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Refeições)**

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Viagem em serviço)**

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional,

que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a vinte e um dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Encontro de contas)

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador aufera.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Cobertura dos riscos de doença)

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Férias, feriados, faltas e licenças

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do regime previsto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis de férias.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

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

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

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

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

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

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

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

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

2- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

3- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- A adopção do regime previsto no número 5, deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Ferriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Ferriados)

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Definição 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 de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT 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;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Comunicação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto da lei, 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;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um 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.

## SECÇÃO IV

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- 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 VIII

### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

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

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Sendo:



Rh - Retribuição horária;  
Rm - Retribuição mensal;  
Hs - Período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.<sup>a</sup> (Tabela de retribuições mínimas).

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário se o trabalhador expressamente o solicitar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

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

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antece-

dência de quinze dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Duração do período de férias), não tem consequências no montante de subsídio de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Trabalho a tempo parcial).

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4- As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho nocturno)**

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

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de 4 semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Subsídio por IHT)**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

**CAPÍTULO IX**

**Formação profissional e trabalhadores-estudantes**

**SECÇÃO I**

**Formação profissional**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Formação profissional - Princípios gerais)**

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A formação profissional promovida por iniciativa das

empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Formação contínua)**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Formação por iniciativa dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula

sula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estudantes)

1- Considera-se trabalhador estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3- Os direitos dos trabalhadores estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

## CAPÍTULO X

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

## CAPÍTULO XI

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Maternidade e paternidade)

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Licenças por maternidade e paternidade)

1- As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2- Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade ou paternidade, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Dispensas para consultas e assistência aos filhos)

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2- Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

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

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores

ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 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.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

## CAPÍTULO XIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Certificado de trabalho)

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Direitos sindicais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam

serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Tempo para exercício das funções sindicais)

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de 36 horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número um, sempre que a ausência prevista for superior a quinze dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de dez dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

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

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Direito à informação e consulta)

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução

provável das actividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Proteção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

### CAPÍTULO XV

#### Relações entre os outorgantes

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Conciliação, mediação)

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

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Regras de transição e integração das categorias profissionais)

1- Com efeitos a 1 de Outubro de 2005, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Ajudante de motorista	Ajudante de motorista
Analista de 1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup>	Técnico analista químico
Analista auxiliar Analista estagiário	Analista químico adjunto
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Auxiliar de laboratório	Auxiliar de laboratório
Contínuo (+ 1 ano e - 1 ano) Guarda (+ 1 ano e - 1 ano) Porteiro (+ 1 ano e -1 ano)	Auxiliar de serviços gerais
Caixa	Caixa
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , e 3. <sup>a</sup> Praticante de caixeiro do 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de caixeiro 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> , 1. <sup>o</sup> ano Conferente Debitador	Empregado de armazém
Chefe de secção/produção Chefe de secção/controlador analítico Chefe de secção/escritório Chefe de secção propaganda médica Chefe de secção/vendas	Chefe de secção
Chefe de serviços	Chefe de serviços
Contabilista	Contabilista
Guarda-livros	Contabilista

Delegado de propaganda médica Delegado propaganda médica estagiário	Delegado de informação médica
Demonstrador	Demonstrador
Desenhador (+ 3 anos e - 3 anos) Tirocinante de 1.º ano e de 2.º ano	Desenhador
Desenhador projectista publicitário	Desenhador publicitário
Director de serviços	Director
Distribuidor	Distribuidor
Embalador de armazém (- 1 ano e + 1 ano)	Embalador
Embalador de produção (+ 1 ano e - 1 ano)	Embalador de produção
Caixeiro encarregado Encarregado de lavandaria Encarregado de sector Encarregado de serviços auxiliares Encarregado de refeitório (1.ª e 2.ª) Fogoeiro encarregado Embalador encarregado Preparador técnico encarregado	Encarregado
Encarregado geral de armazém Encarregado geral de manutenção	Encarregado geral
Escriturário de 1.ª e 2.ª	Técnico administrativo
Escriturário de 3.ª Estagiário de 1.ª, 2.ª, 3.ª	Assistente administrativo
Fogoeiro de 1.ª, 2.ª, 3.ª Ajudante ou achegador 3.º, 2.º, 1.º ano	Fogoeiro
Higienizador	Analista químico auxiliar ou/auxiliar de laboratório ou/preparador técnico auxiliar
Lavadeira (- 1 ano e + 1 ano)	Trabalhador de limpeza
Motorista de ligeiros Motorista de pesados	Motorista (ligeiros e pesados)
Oficial de manutenção e conservação industrial	Técnico de manutenção e conservação
Carpinteiro Estocador Pedreiro Pintor Afinador de máquinas Canalizador Lubrificador Maçariqueiro Maquinista de força motriz Mecânico de automóveis Pintor de veículos e máquinas Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Torneiro mecânico Electricista (bobinador, alta tensão e baixa tensão) Jardineiro	Auxiliar de manutenção e conservação
Operador de computador sénior Operador de computador júnior Programador de informática	Técnico de informática
Preparador técnico de 1.ª e 2.ª	Preparador técnico
Preparador técnico auxiliar Preparador técnico estagiário	Preparador técnico adjunto
Prospector de vendas	Analista de mercado

Secretário de direcção	Secretário(a) de direcção
Servente de armazém	Servente
Técnico	Técnico especialista
Técnico estagiário	Técnico especialista estagiário
Telefonista	Telefonista/recepcionista
Tesoureiro	Tesoureiro
Técnico de contas	Técnico oficial de contas
Trabalhador de limpeza	Trabalhador de limpeza
Tradutor	Técnico especialista
Vendedor	Vendedor
Vendedor especializado	Vendedor especializado

2- Todas as categorias profissionais não previstas na tabela constante do número anterior são eliminadas.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Tabela de retribuições mínimas**

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2016 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT)**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a Indústria Farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.<sup>a</sup>

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de mercado* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação

pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Analista químico auxiliar* - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar de laboratório* - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

*Auxiliar de manutenção e conservação* - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

*Preparador técnico auxiliar* - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

*Auxiliar de serviços gerais* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Empregado de armazém* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de vali-

dade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

*Contabilista* - Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Delegado de informação médica* - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

*Demonstrador* - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Desenhador* - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador publicitário* - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

*Director* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador* - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos



no exercício das suas funções.

*Embalador de produção* - Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Especialista de aplicações* - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e/ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e/ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas, quer de assistência técnica; dá formação a clientes; mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e/ou clientes.

*Fogoeiro* - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Gestor de produto* - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

*Monitor de ensaios clínicos* - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários

*Motorista (ligeiros/pesados)* - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e/ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

*Preparador técnico* - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

*Técnico especialista* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Curso superior adequado.

Estágio de 1 ano como técnico especialista estagiário.

*Técnico especialista estagiário* - Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito.

Curso superior adequado.

Após 1 ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

*Técnico* - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

*Técnico de análise química* - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

*Técnico de informática* - A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conser-

va e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico oficial de contas* - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Telefonista/recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

*Vendedor* - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

*Vendedor especializado* - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

## ANEXO II

### Retribuições base mensais mínimas (Cláusula 80.ª)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	1 937,00
II	Chefe de serviços	1 540,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 370,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 141,00

V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	903,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogueiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	726,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	606,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	530,00

(\*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

## ANEXO III

### Valor das cláusulas de expressão pecuniária (Cláusula 80.ª)

Cláusula 29.ª (Refeições)	14,30 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	56,30 €
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	6,60 €
Cláusula 51.ª (Diturnidades)	5,90 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	36,20 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 29 de Abril de 2016.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas,*

na qualidade de mandatário.

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.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 65/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras/ texto consolidado**

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32 de 29 de agosto de 2014.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destaca de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento.

4- Dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

5- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 50 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1- O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2- O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3- Havendo denúncia o contrato coletivo, renova-se por um período de um ano, findo o qual cessam os seus efeitos.

4- Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária não indexadas, vigoram pelo prazo de 12 meses, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, renovando-se sucessivamente por igual período.

6- No ano 2010, as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Denúncia**

1- O contrato coletivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de recepção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

3- O contrato denunciado cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobre vigência fixado no número 3 da cláusula anterior.

### **CAPÍTULO II**

#### **Carreira profissional**

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Conceitos gerais**

«Profissão ou grupo profissional» - conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

«Nível salarial» - grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respectiva actividade.

«Período de integração/formação inicial» - é o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de co-

hecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Definição de profissões**

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a atividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato coletivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato coletivo que anteriormente tenha vigorado.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Progressão**

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respectiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

As empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a progressão nos níveis salariais da profissão dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Período de integração e formação**

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

CAPÍTULO III

**Do contrato individual**

SECÇÃO I

**Formação do contrato**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Condições mínimas de admissão**

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

SECÇÃO II

**Informação**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Dever de informação**

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da actividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Objecto do dever de informação**

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A profissão do trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O número da apólice de acidentes de trabalho e a iden-

tificação da entidade seguradora;

k) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável às relações de trabalho entre as partes no momento do início da prestação de trabalho, se houver.

2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno da empresa.

3- A informação pode ser substituída pela referência às disposições correspondentes da lei, do presente contrato ou do regulamento interno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Meio de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acesso a cuidados de saúde.

2- As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao traba-

lhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no número 1.

### SECÇÃO III

#### Período experimental

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### SECÇÃO IV

##### Objecto do contrato

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Objecto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

###### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções

1- A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2- O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

3- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior.

5- O disposto no número 4 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a actividade temporariamente desempenhada.

6- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a seis meses.

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que

o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua actividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua actividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

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

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Direitos dos trabalhadores deslocados

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

## SECÇÃO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;

l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em acções de formação profissional, como formando ou formador;

m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos empregadores

1- O empregador deve, nomeadamente:

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

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualifi-

cação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) de trabalho;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

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

k) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, setor de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, 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 dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 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.

2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, 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 empresa.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade

patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.<sup>a</sup> é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - quatro;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:  $6 + n - 500$  representando  $n$  o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cedência das instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o re-



queiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

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

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## SECÇÃO VI

### Contratos a termo

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

i) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável

j) à empresa;

k) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

l) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

m) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa, estabelecimento ou secção;

b) Lançamento da produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais;

c) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

d) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo em todas as outras situações previstas na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências as referências exigidas na alínea e) do número 1.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Sucessão de contratos de trabalho a termo**

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Atividade sazonal;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Informações relativas a contrato de trabalho a termo**

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à exis-

tência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Duração de contrato de trabalho a termo certo**

1- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:

18 meses, no caso da alínea d) do número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>;

Dois anos nos casos das alíneas a), b) e c) da cláusula 35.<sup>a</sup>;

Três anos nos restantes casos.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses**

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

i) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

2- Em caso de violação do disposto nesta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4- Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo incerto

1- A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, com excepção da alínea *d*).

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas no número anteriores ou na lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração de contrato de trabalho a termo incerto

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo no entanto exceder seis anos.

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2- A comunicação até ao final do período de vigência em curso sem respeitar o aviso prévio previsto no número anterior, constitui o empregador ou o trabalhador, respetivamente, na obrigação de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando,

prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Tratando-se de actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projeto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respetivos projetos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Compensação

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a:

*a*) Três dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta for inferior ou igual a seis meses;

*b*) Dois dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta tiver sido superior a seis meses, não podendo, neste caso, ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.

2- A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

2- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho sem termo**

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

SECÇÃO VII

**Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- O período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 40 horas.

3- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

4- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

5- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efetivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho

dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder quinze minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fraccionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;
- b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;
- c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;
- d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho específicos**

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A duração média do trabalho deve ser apurada por refeição a um período máximo de seis meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil

subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2- Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho nocturno**

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

3- No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho noturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado

em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adotada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36 €.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a

manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1 € por cada hora de prevenção com o limite de 20 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade

1- O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal

a) de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impedido do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fração;

b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fração, de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

## SECÇÃO VIII

### Férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.  
2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

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

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

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

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

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Retribuição no período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no número 4 da cláusula 68.<sup>a</sup> deste contrato.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Ano do gozo das 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 72.<sup>a</sup>

### Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio



e 31 de outubro;

b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de julho a 31 de agosto;

c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou

por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.<sup>a</sup>

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual mínimo de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior,

sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

### SECÇÃO IX

#### Faltas

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Noção

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;

*c)* A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

*d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

*e)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respectivamente;

*f)* As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da si-

tução educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

*g)* As de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

*h)* As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*j)* As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

*b)* Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- Nos termos da alínea *e)* do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

*b)* Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

*c)* Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto na alínea *c)* do número 1 e no número é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8- Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no número 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3- A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia directa ou aos serviços administrativos do empregador.

4- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6- A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

2- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

3- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

4- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

5- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

6- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

7- Os procedimentos a adoptar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

a) seguro;

b) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6- As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não é contado na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm 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 perda de retribuição pode 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 efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

## SECÇÃO X

### Retribuição

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas do trabalho

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = Rm \times 12/52 \times Hs$$

sendo:

*Rm* - remuneração mensal;

*Hs* - horário semanal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de faltas

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes as ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

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

$$Hs \times 52/12$$

sendo:

*Hs* - o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,36 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor

igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no 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.

## SECÇÃO XI

### Disciplina

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar -se mais de uma pela mesma infracção.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias

subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## SECÇÃO XII

### Cessação do contrato

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO IV

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Subcomissões

1- A comissão paritária criará quando o entender subco-

missões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Funcionamento**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Cláusula transitória**

1- Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de Fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de Fevereiro de 2009 a 17 de Fevereiro de 2010.

3- Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

4- A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

Porto, 13 de Abril de 2016.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

*Rafael da Silva Campos Pereira*, mandatário.

*Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo*, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Alberto Vale*, mandatário.

ANEXO I

I

**Remunerações mínimas (euros)**

Remunerações mínimas	
Graus	Tabela salarial
0	1 090,00 €
1	936,00 €
2	824,00 €
3	799,00 €
4	711,00 €
5	702,00 €
6	653,00 €
7	625,00 €
8	593,00 €
9	553,00 €
10	535,00 €
11	530,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2016.

ANEXO II

Profissões	Grau
<p>Analista informático</p> <p>Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente:</p> <p>a) Funcional (especialista de organização e métodos) - estuda o serviço do utilizador, determina a</p>	1

<p>natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p>c) Orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De software - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p>e) De exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p>	<p>1</p>
<p>Assistente administrativo</p> <p>Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Calafate</p> <p>Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Carpinteiro</p> <p>Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas-manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Chefe de equipa</p> <p>Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %</p>
<p>Chefe de secção/serviços</p> <p>Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %</p>
<p>Controlador de qualidade</p> <p>Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 9</p>
<p>Desenhador</p> <p>Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>6 7 8</p>

<p>Desenhador projectista</p> <p>Desenvolve as actividades relacionadas com a análise de projectos, preparação, concepção e execução de desenhos de estudo e/ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efectuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a optimização do projecto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	3
<p>Doqueiro</p> <p>Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Proceder também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7 8 9
<p>Electricista</p> <p>Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa e/ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7 8 9
<p>Encarregado</p> <p>Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %
<p>Estofador</p> <p>Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7 8 9
<p>Gravador</p> <p>Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7 8 9
<p>Mergulhador</p> <p>Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos búscias de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre náufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	6 7
<p>Montador</p> <p>Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	8 9 10
<p>Motorista</p> <p>Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.</p>	7 8
<p>Operador de climatização, refrigeração e ventilação</p> <p>Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Proceder a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7 8 9



<p>Operador de fundição</p> <p>Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9 10</p>
<p>Operador informático</p> <p>Instala, configura, opera e garante a manutenção do software e hardware, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>6 7</p>
<p>Operador de logística industrial</p> <p>Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>8 9 10</p>
<p>Operador de manobras</p> <p>Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>9 10</p>
<p>Operador de máquinas</p> <p>Executa sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>9 10 11</p>
<p>Operador de máquinas CNC</p> <p>Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>9 10 11</p>
<p>Operador de máquinas CNC qualificado</p> <p>Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>8 9 10</p>
<p>Operador de máquinas-ferramenta</p> <p>Desenvolve de forma autónoma e precisa as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Operador de máquinas ferramenta CNC</p> <p>Desenvolve de forma autónoma e precisa as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramenta CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>

<p>Operador de máquinas qualificado</p> <p>Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>8 9 10</p>
<p>Operador de tratamentos de materiais</p> <p>Prepara e aplica protecções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>8 9 10</p>
<p>Pintor</p> <p>Procede a todas as actividades inerentes ao processo de preparação, pintura/envernizamento e respectivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9 10</p>
<p>Polidor manual</p> <p>Procede a todas as actividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respectivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9 10</p>
<p>Serralheiro civil</p> <p>Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos e cortantes</p> <p>Procede à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e/ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Serralheiro mecânico</p> <p>Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e/ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p>Técnico administrativo</p> <p>Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>6</p>
<p>Técnico comercial e marketing</p> <p>Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de acções comerciais e de marketing adequadas, bem como acções de prospecção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>6 7</p>
<p>Técnico de contabilidade</p> <p>Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>3 4</p>
<p>Técnico de electrónica</p> <p>Efectua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos electrónicos, assegurando a optimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>6</p>

<p>Técnico de informática</p> <p>Efectua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de software, assegurando optimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	2
<p>Técnico de logística industrial</p> <p>Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a optimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	7 8
<p>Técnico de manutenção mecânica e electromecânica</p> <p>Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	6 7 8
<p>Técnico/a de maquinaria e programação</p> <p>Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramenta CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	5
<p>Técnico de planeamento e produção industrial</p> <p>Efectua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a optimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	5 6 7
<p>Técnico de qualidade</p> <p>Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semi-acabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	5 6
<p>Técnico de secretariado</p> <p>Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias/direcção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	5
<p>Técnico de segurança e higiene do trabalho</p> <p>Desenvolve as actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	5
<p>Trabalhador de apoio administrativo</p> <p>Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às actividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	10 11
<p>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção</p> <p>Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	10 11

<p>Trabalhador de apoio industrial</p> <p>Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às actividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando actividades sem qualquer intervenção directa nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as actividades relacionadas com a logística, transportes internos e/ou externos, embalagem, armazenamento e/ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>10 11</p>
<p>Trabalhador não especializado</p> <p>Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>11</p>
<p>Vendedor</p> <p>É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua actividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.</p>	<p>6 7</p>

Depositado em 19 de maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 64/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 45 582 trabalhadores e cerca de 24 578 empresas.

Cláusula 2.ª

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2016.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

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, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

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, Solidariedade e Segurança Social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

Cláusula 42.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 37,12 €.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Prémio de conhecimento de línguas**

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 44,37 € por cada uma das línguas.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima dos extras**

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa - 50,49 €

Chefe de barman - 50,49 €

Chefe de pasteleiro - 50,49 €

Chefe de cozinheiro - 50,49 €

Primeiro-cozinheiro - 47,43 €

Primeiro-pasteleiro - 47,43 €

Quaisquer outros profissionais - 40,18 €

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Crédito de horas de delegado sindical**

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas por mês se fizer parte da comissão sindical, as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Sempre que a ausência seja superior a 5 ou 8 horas conforme integre ou não a comissão sindical as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Âmbito subjetivo da convenção**

(Revogada).

ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base**

**Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo**

(a que se refere o número 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>)

**De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016**

Níveis	Grupo A	Grupo B
XII	960,0 €	930,0 €
XI	895,0 €	887,0 €
X	770,0 €	735,0 €
IX	700,0 €	670,0 €
VIII	630,0 €	610,0 €
VII	585,0 €	575,0 €
VI	540,0 €	540,0 €
V	532,0 €	532,0 €
IV	531,0 €	531,0 €
III	530,0 €	530,0 €
II	450,0 €	450,0 €
I	440,0 €	440,0 €

ANEXO II

**Enquadramento em níveis de remuneração  
referente à tabela I**

Nível XII:

Diretor de alojamento;  
Diretor de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direção;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de mestre pasteleiro;  
Diretor artístico;  
Diretor comercial;  
Diretor de golfe;  
Diretor de produção (food and beverage);  
Diretor de serviços;  
Diretor de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;  
Chefe de pessoal;  
Chefe de serviços;  
Programador de informática;  
Encarregado de parque de campismo;  
Subchefe de cozinha;  
Supervisor de operações;  
Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de controlo;  
Chefe de manutenção;  
Chefe de mesa;  
Chefe de secção (escritórios);  
Chefe de snack-bar;  
Chefe de operações;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de restauração e bebidas;  
Pasteleiro decorador;  
Secretário de golfe;  
Subencarregado de parque de campismo;  
Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.<sup>a</sup>;  
Caixa;  
Capataz de campo;  
Chefe de campo de parque de campismo;  
Capataz de rega;  
Chefe de balcão;  
Controlador;  
Escanção;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Mestre (marítimo);  
Monitor de animação e desportos;

Operador de computador;  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>;  
Rececionista de 1.<sup>a</sup>;  
Secretário de direção;  
Subchefe de mesa;  
Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador;  
Assistente de vendas 2.<sup>a</sup>;  
Barman/barmaid de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral de 1.<sup>a</sup>;  
Chefe de caddies;  
Chefe de cafetaria;  
Chefe de geladaria;  
Chefe de self-service;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa/balcão self-service de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de snack de 1.<sup>a</sup>;  
Encarregado de parque de campismo;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Fiel de armazém;  
Forneiro;  
Governante de rouparia/lavandaria;  
Motorista;  
Operador de golfe;  
Operador com mais de cinco anos;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
Rececionista de 2.<sup>a</sup>;  
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de frio.

Nível VI:

Amassador-aspirante;  
Assador/grelhador;  
Banheiro-nadador/salvador;  
Barman/barmaid de 2.<sup>a</sup>;  
Caddies;  
Cafeteiro;  
Carpinteiro em geral de 2.<sup>a</sup>;  
Cavista;  
Chefe de copa;  
Controlador caixa;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Dispenseiro;  
Disk-jockey;  
Distribuidor com mais de cinco anos;  
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de geladaria;  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa/balcão de self-service de 2.<sup>a</sup> com dois ou mais anos;

Empregado de quartos;  
Empregado de snack de 2.ª;  
Encarregado de jardim;  
Escriturário de 3.ª;  
Fornheiro-aspirante;  
Manipulador/ajudante de padaria;  
Marcador de jogos;  
Marinheiro;  
Operário polivalente;  
Operador com menos de cinco anos;  
Pasteleiro de 3.ª;  
Pré-oficial eletricitista;  
Telefonista de 2.ª;  
Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista;  
Distribuidor com menos de cinco anos;  
Empregado de balcão/mesa de self-service até dois anos;  
Encarregado de limpeza;  
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;  
Estagiário barman/barmaid com mais de um ano;  
Estagiário de controlador com mais de um ano;  
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;  
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;  
Guarda de parque de campismo;  
Jardineiro.

Nível IV:

Ajudante de todas as secções;  
Copeiro com mais de dois anos;  
Costureiro;  
Empregado de balneários;  
Empregado de limpeza;  
Empregado de refeitório;  
Empregado de roupa/lavandaria;  
Engraxador;  
Estagiário barman/barmaid do 1.º ano;  
Estagiário de cozinheiro até dois anos;  
Estagiário de pasteleiro até dois anos;  
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;  
Estagiário de escriturário do 2.º ano;  
Porteiro.

Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
Copeiro até dois anos;  
Estagiário de escriturário do 1.º ano;  
Guarda de vestiário;  
Guarda de lavabos;  
Mandarete com 18 ou mais anos;  
Estagiário de operador até um ano;  
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
Aprendiz de operador até um ano;

Aprendiz de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;  
Mandarete com menos de 18 anos.

### ANEXO III

#### **Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo (a que se refere o número 1 da cláusula 3.ª)**

(...)

#### **15. Parque de campismo**

*Encarregado de parque de campismo* - É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

*Subencarregado de parque de campismo* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

*Chefe de campo* - É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo

(...)

Lisboa, 23 de março de 2016.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção.

Ernesto Martins dos Santos, na qualidade de vice-presidente da direção.

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

Joaquim Pereira Pires,

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, na qualidade de membros da direção nacional.

Depositado em 23 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 68/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 194, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

4- Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estrada do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e Outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de Maio de 2012, n.º 21, de 8 de Junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de Outubro de 2013, n.º 43, de 22 de Novembro de 2013 (Rectificação), n.º 27, de 22 de Julho de 2014, e n.º 23, de 22 de Junho de 2015 (Texto consolidado).

#### Cláusula 26.ª

##### Trabalho suplementar

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
  - a) .....
  - b) Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a dois anos;
  - c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
  - d) Menores;
  - e) Outros trabalhadores legalmente isentos.
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- .....
- 11- .....
- 12- .....
- 13- .....
- 14- .....
- 15- .....
- 16- .....
- 17- .....

#### Cláusula 52.ª

##### Remuneração

- 1- .....
- 2- .....
- 3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
- 4- .....
- 5- .....

#### Cláusula 55.ª

##### Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a re-



ceber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 172,15 €
- b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 139,10 €
- c) três turnos com duas folgas fixas - 121,55 €
- d) dois turnos com duas folgas variáveis - 107,02 €
- e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 90,70 €
- f) dois turnos com duas folgas fixas - 83,49 €

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 1,65 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) 0,99 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas;
- c) 0,52 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,31 € por cada dia de trabalho efectivo.

- 2- .....

- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante o ano de 2016, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de segurança social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO I

**Descrição de funções**

**Portagens**

...

**Assistência a clientes**

...

**Conservação/manutenção**

...

**Armazém**

...

**Profissionais de escritório**

- Técnico administrativo - ...
- Secretário - *eliminado*.
- Escriturário - ...
- Operador administrativo (telefonista - recepcionista/empregado de serviços externos) - ...
- Tesoureiro - ...

ANEXO III

**Tabela salarial**

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/Encarregado	1 458,00	1 589,00	1 655,00	1 721,00	1 820,00	1 953,00
2. Supervisor/Encarregado adjunto	1 292,00	1 359,00	1 424,00	1 491,00	1 555,00	1 621,00

3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	991,00	1 048,00	1 105,00	1 164,00	1 224,00	1 292,00
	2.º grau	676,00	731,00	795,00	850,00	908,00	976,00
4. Operador principal de portagem		991,00	1 048,00	1 105,00	1 164,00	1 224,00	1 292,00
5. Operador de portagem		676,00	731,00	795,00	850,00	908,00	976,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego		991,00	1 048,00	1 105,00	1 164,00	1 224,00	1 292,00
7. Oficial de conservação e manutenção		938,00	988,00	1 048,00	1 113,00	1 180,00	1 241,00
8. Ajudante de conservação e manutenção		666,00	715,00	784,00	849,00	915,00	976,00
9. Fiel de armazém		797,00	849,00	895,00	946,00	1 007,00	1 060,00
10. Técnico administrativo		995,00	1 060,00	1 142,00	1 225,00	1 324,00	1 458,00
11. Escriturário		732,00	797,00	864,00	929,00	995,00	1 060,00
12. Operador administrativo (1)		696,00	764,00	864,00	929,00	995,00	1 060,00
13. Tesoureiro		1 060,00	1 142,00	1 225,00	1 324,00	1 458,00	1 591,00

(1) Telefonista - Rececionista/Empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 16 de Maio de 2016.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*Eduardo Galán de Matos Coimbra*, presidente do conselho de administração.

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Eduardo Galán de Matos Coimbra*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços – SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

*Adérito Rocha Almeida*, secretário nacional.

Depositado em 23 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 70/2016, 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 Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima - Indústria de Celulose, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- 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.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo número 492.º, conjugado com os artigos números 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 187 trabalhadores ao serviço da empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência, denúncia e revisão)

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convenionada.

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

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

#### Cláusula 6.<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 invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições

de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**(Formação profissional)**

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**(Relações nominais e quadro de pessoal)**

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Deveres da empresa)**

São deveres da empresa:

*a)* Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

*b)* Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

*c)* Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

*d)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

*e)* Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

*f)* Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

*g)* Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;

*h)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

*i)* Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

*j)* Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

*k)* Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

*b)* Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*c)* Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

*d)* Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

*e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

*f)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

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

*h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

*i)* Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Garantia dos trabalhadores)**

1- É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

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

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

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

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Exercício da actividade sindical na empresa)**

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Processo disciplinar)**

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Mudança de entidade patronal)**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Segurança, higiene e saúde no trabalho)**

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de 5,41 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo

trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de 16,67 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de 5,56 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6- O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de 9,80 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Dia de Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

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

2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

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

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

*d)* Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

*e)* Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

*f)* Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

*g)* Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

*h)* Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

*i)* Doença ou acidente do trabalhador;

*j)* Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *b)* e *j)* do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

*a)* As faltas referidas na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

*b)* As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior;

*c)* As faltas referidas na alínea *f)* da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

*d)* As faltas referidas nas alíneas *h)* e *j)* do número 1 da cláusula anterior;

*e)* As faltas referidas na alínea *i)* do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

*f)* As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer

efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- 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 de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Definição de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.



2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e HS o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - 247,45 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - 95,95 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente

prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equi-

valente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 24,95 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

Salário/hora = (remuneração mensal x 12)/(média anual de horas de trabalho semanal x 52).

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### CAPÍTULO VIII

#### Regalias sociais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Cantina - Subsídio de refeição)

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de 0,05 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 6,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de 6,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 6,00 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 6,00 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 6,00 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusivé, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusivé, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Complemento de pensão por invalidez)**

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

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

**CAPÍTULO IX**

**Maternidade e paternidade**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Protecção da maternidade e paternidade)**

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

**CAPÍTULO X**

**Trabalho de menores**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Direitos especiais dos menores)**

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

**CAPÍTULO XI**

**Disposições gerais**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)**

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação,

resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)**

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Convenções revogadas)**

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

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

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

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

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará

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

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Disposição final)

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima - Indústria de Celulose, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2015, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 342,00 €
Grupo II	Agente de métodos	1 228,00 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - civil	
	Encarregado de realização - instrumentos	
	Encarregado de realização - eléctrica	
	Encarregado de realização - mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador - programador	
	Secretária de administração/direcção	
	Supervisor de turno de produção de energia	
Supervisor de turno de produção de pasta		
Técnico administrativo sénior		
Grupo III	Assistente de vendas	1 110,00 €
	Secretária de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de informática	
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	993,00 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
	Técnico de instrumentos	

Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	925,00 €
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos	
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta	
	Medidor	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior	
	Oficial de manutenção electricista sénior	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior	
	Oficial de manutenção pintor sénior	
	Oficial de manutenção serralheiro sénior	
	Oficial de manutenção soldador sénior	
	Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Operador coordenador	
Operador de informática sénior		
Operador de ETAR sénior		
Operador de processo de produção de energia		
Operador de sala de controlo		
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	851,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Auxiliar de segurança	
	Condutor de equipamento de transporte sénior	
	Conferente sénior	
	Electromecânico de instrumentos	
	Ferramenteiro sénior	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
	Oficial de manutenção lubrificador	
	Oficial de manutenção pedreiro	
	Oficial de manutenção pintor	
	Oficial de manutenção serralheiro	
	Oficial de manutenção soldador	
	Oficial de manutenção torneiro	
	Operador de campo de produção de energia	
	Operador de campo de produção de pasta	
	Operador de ETAR	
	Operador de informática	
Operador de processo da preparação de madeiras		
Operador de processo de produção de pasta		
Operador de recuperação		
Técnico do controlo da qualidade		
Telefonista recepcionista sénior		

Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	786,00 €
	Condutor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	

Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	753,00 €
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	699,00 €
	Empregado dos serviços sociais	
	Praticante sénior (de todas as profissões)	
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	669,00 €
	Praticante (de todas as profissões)	

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X		
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado sénior											x	
	Encarregado de realização - civil		x										
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					X							
	Oficial de manutenção carpinteiro						x						
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					X							
	Oficial de manutenção pedreiro						x						
	Oficial de manutenção pintor sénior					X							
	Oficial de manutenção pintor						x						
	Praticante sénior										x		
	Praticante												x
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					X							
	Assistente administrativo						x						
	Assistente de vendas			X									
	Auxiliar não especializado												x
	Contínuo							x					
	Empregado dos serviços externos					X							
	Empregado dos serviços sociais										x		
	Estagiário									x			
	Operador de informática sénior					X							
	Operador de informática						x						
	Secretária de administração/direcção		x										
	Secretária de direcção			X									
	Técnico administrativo sénior		x										
	Técnico administrativo			X									
	Técnico comercial				x								
	Técnico de informática			X									
	Técnico superior	X											
	Telefonista-recepcionista sénior							x					
Telefonista-recepcionista								x					

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de comércio	Tesoureiro			x							
	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Comprador					x					
	Conferente sénior						x				
	Conferente							x			
	Encarregado de armazém		x								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					x					
	Técnico de compras e materiais				x						
Electricistas	Aprendiz										x
	Encarregado de realização - eléctrica		x								
	Oficial de manutenção electricista sénior					x					
	Oficial de manutenção electricista						x				
	Operador de processo de produção de energia					x					
	Praticante sénior									x	
	Praticante										x
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					x					
	Analista de laboratório						x				
	Assistente de produção de pasta		x								
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança							x			
	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Chefe de ensaios de laboratório		x								
	Condutor de equipamento de processo							x			
	Condutor de equipamento de transporte sénior						x				
	Condutor de equipamento de transporte							x			
	Encarregado de segurança		x								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x								
	Medidor					x					
	Operador coordenador					x					
	Operador de campo de produção de pasta						x				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					x					
	Operador de ETAR						x				
	Operador de processo de produção de pasta						x				
	Operador do processo da preparação de madeiras						x				
	Operador de recuperação						x				
	Operador de sala de controlo					x					
	Praticante sénior									x	
	Praticante										x
	Supervisor de turno de produção de pasta		x								
	Técnico de controlo da qualidade							x			
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						x				
	Agente de métodos		x								
	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Electromecânico de instrumentos sénior					x					
	Electromecânico de instrumentos						x				
	Encarregado de realização - instrumentos		x								
	Encarregado de realização - mecânica		x								
	Ferramenteiro sénior							x			
	Ferramenteiro								x		
	Oficial de manutenção lubrificador							x			
	Oficial de manutenção serralheiro sénior						x				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						x				
	Oficial de manutenção soldador sénior					x					
	Oficial de manutenção soldador						x				
	Oficial de manutenção torneiro sénior					x					
	Oficial de manutenção torneiro						x				
	Preparador programador		x								
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				x						
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				x						
Técnico de instrumentos				x							
Técnicos de desenho	Desenhador					x					
	Desenhador projectista		x								
Trab. rodoviários	Motorista					x					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						x				
	Operador de processo de produção de energia					x					
	Supervisor de turno de produção de energia		x								

### ANEXO III

#### Definições de funções

##### Construção civil

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização-civil* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

##### Trabalhadores de escritório

*Assistente administrativo sénior* - É o trabalhador que

executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas* - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo* - É o trabalhador que efectua diversos serviços,



tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais* - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior* - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

*Operador de informática* - É o trabalhador que, em colaboração com o *operador de informática sénior* e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior* - 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 dos 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 unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial* - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

*Técnico de informática* - É o operador de informática 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 informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

*Técnico superior (contabilista)* - 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 de 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 definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações 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 cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior* - É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista* - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

#### Trabalhadores de comércio

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador* - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior* - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente* - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta* - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como 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.

*Técnico de compras e materiais* - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização-eléctrica* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior* - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório* - É o trabalhador que procede à

recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta* - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança* - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do Encarregado de Segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório* - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior* - É o tra-

balhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte* - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança* - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor* - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador coordenador* - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta* - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspecciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior* - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação

dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR* - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras* - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação* - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo* - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta* - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico do controlo da qualidade* - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18

anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenhos simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos* - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização - instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização - mecânica* - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior* - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil)* - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, car-

roçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (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; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior* - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior* - 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; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os

16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador* - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador* - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista

e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

#### Trabalhadores rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (*ligeiros e pesados*), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

#### Trabalhadores fogueiros

*Operador de campo de produção de energia* - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia* - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

## ANEXO IV

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

Enquadramento	Categoria profissional
1. Quadros superiores	Técnico superior
2. Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/direcção
3. Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - civil
	Encarregado de realização - instrumentos
	Encarregado de realização - eléctrica
	Encarregado de realização - mecânica
	Encarregado de segurança
4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Condutor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta

4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
	Telefonista recepcionista
5. Profissionais semiquilificados	Tesoureiro
	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
6. Profissionais não qualificados	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
	Operador de recuperação
	Auxiliar não especializado

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

*Gualter Nunes Vasco*, mandatário.

*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Tiago Jorge Viegas Lopes Fernandes*, mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Tiago Jorge Viegas Lopes Fernandes*, mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Tiago Jorge Viegas Lopes Fernandes*, mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Tiago Jorge Viegas Lopes Fernandes*, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Tiago Jorge Viegas Lopes Fernandes*, mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Tiago Jorge Viegas Lopes Fernandes*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

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

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

SITE-CRSA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da indústria Vidreira;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

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

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

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

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

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

Para os devidos efeitos, se declara que a 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;

OFICIAISMAR - Sindicatos dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 24 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 71/2016, 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 Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima - Indústria de Celulose, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- 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.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 187 trabalhadores ao serviço da empresa.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência, denúncia e revisão)**

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

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

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

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

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas

as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

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

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão, categorias e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Classificação profissional)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **(Condições de admissão)**

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **(Contratos a termo)**

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

##### **Cláusula 6.<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 invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para

os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

### CAPÍTULO III

## Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou

sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

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

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

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

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

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

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

3- É vedado à empresa aplicar multas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Mudança de entidade patronal)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser inter-

rompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por even-

tuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de 5,41 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de 16,67 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de 5,56 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6- O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período

que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de 9,80 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Dia de Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

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

*b)* Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

*c)* Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

*d)* Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madras, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

*e)* Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

*f)* Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

*g)* Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

*h)* Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

*i)* Doença ou acidente do trabalhador;

*j)* Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *b)* e *j)* do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, se

o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

*a)* As faltas referidas na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

*b)* As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior;

*c)* As faltas referidas na alínea *f)* da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

*d)* As faltas referidas nas alíneas *h)* e *j)* do número 1 da cláusula anterior;

*e)* As faltas referidas na alínea *i)* do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

*f)* As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- 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 de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Definição de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações

extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente,

com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e HS o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - 247,45 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - 95,95 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do

impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 24,95 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Cantina - Subsídio de refeição)

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de 0,05 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 6,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de 6,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 6,00 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 6,00 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 6,00 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusivé, um com-



plemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusivé, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Complemento de pensão por invalidez)**

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

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

**CAPÍTULO IX**

**Maternidade e paternidade**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Protecção da maternidade e paternidade)**

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

**CAPÍTULO X**

**Trabalho de menores**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Direitos especiais dos menores)**

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

**CAPÍTULO XI**

**Disposições gerais**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)**

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)**

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrém.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

## ANEXO I

**Remunerações mínimas**

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Convenções revogadas)**

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

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

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

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

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Disposição final)**

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima - Indústria de Celulose, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2015, revistas nesta convenção.

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 342,00 €
Grupo II	Agente de métodos	1 228,00 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e reparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - Civil	
	Encarregado de realização - Instrumentos	
	Encarregado de realização - Eléctrica	
	Encarregado de realização - Mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador - Programador	
	Secretária de administração/direcção	
	Supervisor de turno de produção de energia	
Supervisor de turno de produção de pasta		
Técnico administrativo sénior	1 110,00 €	
Grupo III		Assistente de vendas
		Secretária de direcção
		Técnico administrativo
		Técnico de informática
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	993,00 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
	Técnico de instrumentos	
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	925,00 €
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos	
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta	
	Medidor	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior	
	Oficial de manutenção electricista sénior	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior	
Oficial de manutenção pintor sénior		
Oficial de manutenção serralheiro sénior		

Grupo V	Oficial de manutenção soldador sénior	925,00 €
	Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Operador coordenador	
	Operador de informática sénior	
	Operador de etar sénior	
	Operador de processo de produção de energia	
	Operador de sala de controlo	
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	851,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Auxiliar de segurança	
	Conductor de equipamento de transporte sénior	
	Conferente sénior	
	Electromecânico de instrumentos	
	Ferramenteiro sénior	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
	Oficial de manutenção lubrificador	
	Oficial de manutenção pedreiro	
	Oficial de manutenção pintor	
	Oficial de manutenção serralheiro	
	Oficial de manutenção soldador	
	Oficial de manutenção torneiro	
	Operador de campo de produção de energia	
	Operador de campo de produção de pasta	
	Operador de ETAR	
	Operador de informática	
	Operador de processo da preparação de madeiras	
	Operador de processo de produção de pasta	
	Operador de recuperação	
Técnico do controlo da qualidade		
Telefonista recepcionista sénior		

Grupo VII	Conductor de equipamento de processo	786,00 €
	Conductor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	753,00 €
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	699,00 €
	Empregado dos serviços sociais	
	Praticante sénior (de todas as profissões)	
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	669,00 €
	Praticante (de todas as profissões)	

## ANEXO II

**(Categorias profissionais por áreas de actividade)**

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado sénior										z	
	Encarregado de realização - Civil		z									
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					X						
	Oficial de manutenção carpinteiro						z					
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					X						
	Oficial de manutenção pedreiro						z					
	Oficial de manutenção pintor sénior					X						
	Oficial de manutenção pintor						z					
	Praticante sénior									z		
	Praticante											z
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					X						
	Assistente administrativo						z					
	Assistente de vendas			z								
	Auxiliar não especializado											z
	Contínuo							z				
	Empregado dos serviços externos					X						
	Empregado dos serviços sociais										z	
	Estagiário								X			
	Operador de informática sénior					X						
	Operador de informática						z					
	Secretária de administração/direcção		z									
	Secretária de direcção			X								
	Técnico administrativo sénior		z									
	Técnico administrativo			X								
	Técnico comercial				z							
	Técnico de informática			X								
	Técnico superior	X										
Telefonista-recepcionista sénior							z					
Telefonista-recepcionista								z				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
	Tesoureiro			z							
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado sénior									z	
	Comprador					z					
	Conferente sénior						z				
	Conferente							z			
	Encarregado de armazém		z								
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					z					
	Técnico de compras e materiais				z						
Electricistas	Aprendiz										z
	Encarregado de realização - Eléctrica		z								
	Oficial de manutenção electricista sénior					z					
	Oficial de manutenção electricista						z				
	Operador de processo de produção de energia					z					
	Praticante sénior									z	
	Praticante										z
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					z					
	Analista de laboratório						z				
	Assistente de produção de pasta		z								
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança						z				
	Auxiliar não especializado sénior									z	
	Chefe de ensaios de laboratório		z								
	Condutor de equipamento de processo							z			
	Condutor de equipamento de transporte sénior						z				
	Condutor de equipamento de transporte							z			
	Encarregado de segurança		z								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		z								
	Medidor					z					
	Operador coordenador					z					
	Operador de campo de produção de pasta						z				

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					X					
	Operador de ETAR						z				
	Operador de processo de produção de pasta						z				
	Operador do processo da preparação de madeiras						z				
	Operador de recuperação						z				
	Operador de sala de controlo					z					
	Praticante sénior									z	
	Praticante										z
	Supervisor de turno de produção de pasta		z								
Técnico de controlo da qualidade						z					
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					z					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						z				
	Agente de métodos		z								
	Auxiliar não especializado sénior									z	
	Electromecânico de instrumentos sénior					z					
	Electromecânico de instrumentos						z				
	Encarregado de realização - Instrumentos		z								
	Encarregado de realização - Mecânica		z								
	Ferramenteiro sénior						z				
	Ferramenteiro							z			
	Oficial de manutenção lubrificador						z				
Oficial de manutenção serralheiro sénior					z						

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						z				
	Oficial de manutenção soldador sénior					z					
	Oficial de manutenção soldador						z				
	Oficial de manutenção torneiro sénior					z					
	Oficial de manutenção torneiro						z				
	Preparador programador		z								
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				X						
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				X						
Técnicos de desenho	Técnico de instrumentos				X						
	Desenhador				*****z						
Trab. rodoviários	Desenhador projectista		z								
	Motorista					x					
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						x				
	Operador de processo de produção de energia					x					
	Supervisor de turno de produção de energia		z								

## ANEXO III

## Definições de funções

## Construção civil

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização-civil* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior* - É o trabalhador

que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Proceder também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

## Trabalhadores de escritório

*Assistente administrativo sénior* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clí-

nica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas* - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo* - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais* - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior* - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

*Operador de informática* - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior* - 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 dos 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 unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial* - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

*Técnico de informática* - É o operador de informática 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 informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

*Técnico superior (contabilista)* - 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 de 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 definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações 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 cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior* - É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista* - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

#### Trabalhadores de comércio

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especia-

lização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador* - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior* - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente* - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta* - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como 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.

*Técnico de compras e materiais* - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização-eléctrica* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior* - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em apa-

relhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório* - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta* - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança* - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom

estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório* - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior* - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte* - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança* - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris;

fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor* - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador coordenador* - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta* - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior* - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR* - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras* - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manu-

tenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destroçador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação* - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo* - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta* - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios

humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico do controlo da qualidade* - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desmanchações simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos* - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar

ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização - instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização - mecânica* - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontractadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior* - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o Ferramenteiro Sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (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 outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (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; cumpre as normas de higiene e segu-

rança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior* - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxí-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior* - 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; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador* - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos* - É o trabalhador que normal e predominantemente exe-

cuta tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador* - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

#### Trabalhadores rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo

e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

**Trabalhadores fogueiros**

*Operador de campo de produção de energia* - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia* - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

**ANEXO IV**

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

Enquadramento	Categoria profissional
1. Quadros superiores	Técnico superior
2. Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/direcção

3. Quadros intermédios (Encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
	Encarregado de realização - instrumentos
	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta
4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Condutor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
Técnico de compras e materiais	
Técnico de informática	
Técnico de instrumentos	
Técnico do controlo da qualidade	
Telefonista recepcionista	
Tesoureiro	

5. Profissionais semiqualeificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
	Operador de recuperação
	6. Profissionais não qualificados

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

*Gualter Nunes Vasco*, mandatário.

*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 24 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 74/2016, nos termos do artigo 294.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Sidul Açucares, Unipessoal, L.ª e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

O AE entre a Sidul Açucares, Unipessoal, L.ª e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, é alterado nos seguintes termos:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açucares, Unipessoal, L.ª, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

#### Cláusula 46.ª

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 73,40 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 106,70 € e 191,60 € para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

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

Pela dormida e pequeno-almoço - 44,20 €;

Pelo almoço ou jantar - 19,10 €.

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

#### Cláusula 48.ª

##### Seguro

1- (*Mantém a redacção em vigor.*)

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 64 369,40 €.

3- (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 68.ª

##### Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado - 191,50 €;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos - 116,70 €;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas - 375,50 €.

2 a 6- (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 72.ª

##### Diuturnidades

1 a 5- (*Mantém a redacção em vigor.*)

6- O valor das 1.ª e da 2.ª diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (€)
01	61,50
02	61,50
03	61,50
04	50,60
05	45,00
06	39,90
07 e seguintes	36,60

7- A terceira diuturnidade é de 36,20 €, para todos os trabalhadores.

8- A 4.ª diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de 40,10 € para todos os trabalhadores.

9- A 5.ª e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e é de 40,10 € para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 74.ª

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 96,00 € o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 100.ª

##### Serviços sociais

1 a 4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 10,60 €.

5- *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 100.ª-A

##### Subsidio escolar

1 a 2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

3- Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar 2015-2016 são os seguintes:

1.º ciclo - 28,80 €

2.º ciclo - 71,40 €

3.º ciclo - 139,70 €

Secundário - 214,20 €

Universitário - 634,80 €

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (€)
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.	2 962
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.	2 620
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Director de serviços (escritórios).	2 160
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de serviços (escritórios); Inspector administrativo (escritórios); Analista de sistemas (escritórios).	1 815
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Construtor civil de grau 4; Chefe de divisão (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos); Encarregado (fogueiro); Técnico administrativo principal qualificado.	1 571
6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1-B; Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Chefe de secção (escritórios); Programador (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Encarregado (electricistas); Técnico de electrónica (electricistas); Encarregado (fogueiros); Encarregado geral (construção civil); Enfermeiro-coordenador (enfermeiros); Desenhador projectista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas); Despachante privativo (despachantes); Construtor civil de grau 3; Experimentador de investigação (químicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Técnico administrativo principal; Secretário de administração principal.	1 344



7	<p>Profissional de engenharia de grau 1-A;                  Profissional de economia de grau 1-A;                  Encarregado (açucareiros);                  Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros);                  Secretário de administração (escritórios);                  Subchefe de secção (escritórios);                  Técnico administrativo (escritórios);                  Subencarregado (metalúrgicos);                  Subencarregado (electricistas);                  Encarregado de 1.ª (construção civil);                  Inspector de vendas (técnico de vendas);                  Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);                  Construtor civil de grau 2;                  Técnico electricista;                  Técnico metalúrgico;                  Analista-chefe;                  Fogueiro-chefe.</p>	1 203	<p>Analista de 1.ª (químicos);                  Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros);                  Cozedor (açucareiros);                  Coordenador (açucareiros);                  Escriturário de 1.ª (escritórios);                  Caixa (escritórios);                  Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);                  Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos);                  Fiel de armazém (metalúrgicos);                  Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos);                  Soldador de 1.ª (metalúrgicos);                  Pintor de 1.ª (metalúrgicos);                  Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);                  Canalizador de 1.ª (metalúrgicos);                  Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos);                  Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos);                  Oficial (electricistas);                  Fogueiro de 1.ª (fogueiros);                  Operador de turboalternador (fogueiros);</p>	1 062
8	<p>Capataz ou supervisor (açucareiros);                  Oficial principal (açucareiros);                  Técnico de sala de controlo (açucareiros);                  Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);                  Encarregado de 2.ª (construção civil);                  Construtor civil de grau 1;                  Chefe de armazém (metalúrgicos);                  Enfermeiro (enfermeiros);                  Fogueiro-chefe (fogueiros);                  Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);                  Escriturário principal (escritórios);                  Analista principal (químicos);                  Secretário de direcção (escritórios);                  Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);                  Operador de computador;                  Oficial principal pedreiro;                  Oficial principal carpinteiro;                  Oficial principal pintor;                  Fogueiro de 1.ª mais de três anos (fogueiros);                  Serralheiro mecânico principal.</p>	1 119	<p>9</p> <p>Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil);                  Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil);                  Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil);                  Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);                  Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil);                  Motorista de pesados (rodoviários);                  Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);                  Vendedor especializado (técnico de vendas);                  Prospector de vendas (técnico de vendas);                  Promotor de vendas (técnico de vendas);                  Impressor litográfico (gráficos);                  Técnico de higiene e qualidade;                  Centrifugador principal;                  Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros).</p>	1 062

10	<p>Apontador de registo de fabrico (açucareiros);                  Operador de tratamento de águas (açucareiros);                  Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros);                  Fiel de balança (açucareiros);                  Centrifugador (açucareiros);                  Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros);                  Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros);                  Operador de bombagem (açucareiros);                  Operador geral de embalagem                  Operador geral de processo;                  Concentrador (açucareiros);                  Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);                  Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros);                  Chefe de ensaque, (açucareiros);                  Operador de máquinas de embalagem Hesser Drohmann (açucareiros);                  Fogueiro de 2.ª (fogueiros);                  Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);                  Escriturário de 2.ª (escritórios);                  Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);                  Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos);                  Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos);                  Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos);                  Soldador de 2.ª (metalúrgicos);                  Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos);                  Pintor de 2.ª (metalúrgicos);                  Canalizador de 2.ª (metalúrgicos);                  Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos);                  Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);                  Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos);                  Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos);                  Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos);                  Apontador (metalúrgicos);                  Analista de 2.ª (químicos);                  Motorista de ligeiros (rodoviários);                  Cobrador (cobradores);                  Pintor de 1.ª (construção civil);                  Pedreiro de 1.ª (construção civil);                  Estucador de 1.ª (construção civil);                  Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil);                  Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª (construção civil);                  Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);                  Operador de máquinas Rovena;                  Operador de compressoras CO2, leite de cal e carvão activado;                  Operador de filtros de prensa.</p>	999
11	<p>Guarda (açucareiros);                  Jardineiro (açucareiros);                  Operador de 1.ª (açucareiros);                  Operador de empilhadores e similares (açucareiros);                  Chefe de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros);                  Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos);                  Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos);                  Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);                  Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos);                  Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos);                  Ferramenteiro (metalúrgicos);                  Torneiro mecânica de 3.ª (metalúrgicos);                  Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos);                  Soldador de 3.ª (metalúrgicos);                  Pintor de 3.ª (metalúrgicos);                  Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos);                  Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos);                  Canalizador de 3.ª (metalúrgicos);                  Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos);                  Preparador e analista de 3.ª (químicos);                  Pré-oficial do 2.º ano (electricistas);                  Fogueiro de 3.ª (fogueiros);                  Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho);                  Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);                  Porteiro (contínuos e porteiros);                  Guarda (contínuos e porteiros);                  Pedreiro de 2.ª (construção civil);                  Pintor de 2.ª (construção civil);                  Estucador de 2.ª (construção civil);                  Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil);                  Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª (construção civil);                  Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);                  Telefonista (telefonista e escritórios).</p>	940
12	<p>Ajudante (metalúrgicos);                  Praticante do 2.º ano (metalúrgicos);                  Ajudante (construção civil);                  Operador de 2.ª (açucareiros);                  Empregado de balcão (açucareiros);                  Pré-oficial do 1.º ano (electricistas);                  Estagiário do 2.º ano (escritórios);                  Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho);                  Chegador do 2.º ano (fogueiros);                  Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).</p>	890
13	<p>Empregado de refeitório (hotelaria);                  Pessoal de lavanderia e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria);                  Estagiário do 1.º ano (escritórios);                  Praticante do 1.º ano (metalúrgicos);                  Preparador estagiário do 1.º ano (químicos);                  Ajudante do 2.º ano (electricistas);                  Chegador do 1.º ano (fogueiros);                  Aprendiz do 2.º ano (construção civil).</p>	827

14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios); Aprendiz do 1.º ano (construção civil); Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas); Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil).	734
15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios); Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas); Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil).	661

Nota - A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 214 trabalhadores.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2016.

Pela Sidul Açúcares Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Dr. Pedro João Sousa Conde*, gerente.

*Eng. António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques*, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

*Sr. Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 24 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 72/2016, nos termos do artigo 294.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 Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### 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.ª (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.ª

##### Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 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.ª

##### 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 pre-

encher 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 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 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 lite-

rárias 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 con-

dições 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 exija, 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 - Objectivos da formação profissional

São objectivos 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 empre-

gabilidade 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 actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho 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 actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação

dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar 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 administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

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

#### Cláusula 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 precei-

tos 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 sindi-

cais 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 acce-

so, 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 suplementar 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 máxi-

mo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

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

4- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

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

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

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

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

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

10- 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 estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

a) As 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 contempla-

das 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 anti-guidade 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:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{R_m \times 12}{52 \times n}$$

em que R<sub>m</sub> 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 isenção 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 indexa-

ção, 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 regime 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 pagamen-



to 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 cêntimos 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 assiduidade, 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 número 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,

la, 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 habituais 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 desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;

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

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

g) O conselho de administração ou quem por ele for dele-

gado 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 legitimamente 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 noutra 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 de 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 controlo 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 progra-

ma 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, modifica, 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. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento 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 termoelétrica.

*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 ações 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 trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*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 diri-

ge 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 gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Técnico superior (grau III).* - É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes 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 tirocínio 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 obrigato-

riamente 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 preenchem as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3- A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4- As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

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 gravo-



sidade 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 preferência para a admissão o nível de bacharelato.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

##### II- Progressão na carreira:

4- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5- O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

- 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 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:

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 su-

perior.

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

**D) 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:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
6	Técnico de segurança grau V	---
7	Técnico de segurança grau IV	5 anos
8	Técnico de segurança grau III	5 anos
9	Técnico de segurança grau II	4 anos
10	Técnico de segurança grau I	3 anos

**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-eletricista 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);

Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeiras de recuperação);

Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;

Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (serviço de energia e recuperação);

Operador de evaporadores;

Operador de processo de 2.<sup>a</sup>;

Ajudante de fogoeiro (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

Director de departamento/serviços  
Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento  
Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I  
Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II  
Encarregado geral fabril  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V)  
Técnico administrativo/industrial (grau IV)  
Técnico industrial de processo qualificado  
Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial  
Encarregado fabril  
Encarregado de turno fabril  
Preparador de trabalho qualificado  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV)  
Técnico administrativo/industrial (grau III)  
Técnico industrial de processo de 1.<sup>a</sup>  
Técnico superior (grau II)

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial  
Preparador de trabalho principal  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)  
Técnico administrativo/industrial (grau II)  
Técnico industrial de processo de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de controlo e potência  
Técnico de segurança (grau V)  
Técnico superior (grau I)

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)  
Chefe de turno fabril  
Operador de computador qualificado  
Operador industrial extra  
Operador de processo extra  
Preparador de trabalho (grau I)  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)  
Técnico administrativo/industrial (grau I)  
Técnico industrial de processo de 3.<sup>a</sup>  
Técnico de conservação eléctrica principal  
Técnico de conservação mecânica principal  
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)  
Técnico analista de laboratório (grau V)  
Técnico de manutenção (grau V)  
Técnico de segurança (grau IV)

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)  
Operador de computador principal  
Operador industrial qualificado  
Operador de processo qualificado  
Operador qualificado fogueiro  
Preparador de trabalho (grau II)  
Recepcionista de materiais qualificado  
Secretário(a) de direcção/administração (grau I)  
Técnico analista de laboratório (grau IV)  
Técnico de conservação eléctrica especialista  
Técnico de conservação mecânica especialista  
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)  
Técnico de conservação civil principal  
Técnico de manutenção (grau IV)  
Técnico de segurança (grau III)

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado  
Electricista principal  
Fiel de armazém qualificado  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup>  
Operador industrial principal  
Operador de processo principal (a)  
Preparador de trabalho auxiliar  
Recepcionista de materiais principal  
Técnico analista de laboratório (grau III)  
Técnico de conservação civil especialista

Técnico de conservação eléctrica de 1. <sup>a</sup>	Operador de processo de 3. <sup>a</sup>
Técnico de conservação mecânica de 1. <sup>a</sup>	Pré-oficial electricista do 2.º ano
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1. <sup>a</sup>	Recepcionista de materiais de 3. <sup>a</sup>
Técnico de manutenção (grau III)	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano
Técnico de segurança (grau II)	Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano
Grupo 10	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano
Assistente administrativo (grau II)	Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)
Auxiliar administrativo principal	Grupo 13
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal	Ajudante
Controlador industrial principal	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano
Fiel de armazém principal	Operador industrial estagiário
Motorista (ligeiros e pesados) principal	Praticante (laboratório/metalúrgico)
Oficial de 1. <sup>a</sup> (b)	Pré-oficial electricista do 1.º ano
Operador de computador de 2. <sup>a</sup>	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano
Operador industrial de 1. <sup>a</sup>	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano
Operador de processo de 1. <sup>a</sup> (c)	Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano
Recepcionista de materiais de 1. <sup>a</sup>	Tirocinante
Técnico analista de laboratório (grau II)	Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)
Técnico de conservação civil de 1. <sup>a</sup>	(a) Inclui:
Técnico de conservação eléctrica de 2. <sup>a</sup>	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação)
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2. <sup>a</sup>	Operador de digestor contínuo
Técnico de manutenção (grau II)	Operador de forno e caustificação
Técnico de segurança (grau I)	Operador de tiragem
Grupo 11	Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo
Assistente administrativo (grau I)	(b) Inclui:
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup>	Electricista
Controlador industrial de 1. <sup>a</sup>	Fresador mecânico
Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup>	Rectificador mecânico
Motorista (ligeiros e pesados)	Serralheiro civil
Oficial de 2. <sup>a</sup> (d)	Serralheiro mecânico
Operador de computador estagiário	Soldador
Operador industrial de 2. <sup>a</sup>	Torneiro mecânico
Operador de processo de 2. <sup>a</sup> (e)	(c) Inclui:
Recepcionista de materiais de 2. <sup>a</sup>	Operador de secadores e cortadora da tiragem
Técnico analista de laboratório (grau I)	Operador de lavagem e crivagem
Técnico de conservação civil de 2. <sup>a</sup>	(d) Inclui:
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário	Electricista
Técnico de manutenção (grau I)	Fresador mecânico
Grupo 12	Rectificador mecânico
Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	Serralheiro civil
Bombeiro	Serralheiro mecânico
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup>	Soldador
Controlador industrial de 2. <sup>a</sup>	Torneiro mecânico
Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup>	(e) Inclui:
Operador industrial de 3. <sup>a</sup>	Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt)
	Operador de evaporadores
	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.ª- 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.ª- 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**

**Cláusula 3.ª**

**Regime de complemento de reforma - Plano B  
(Cláusula 95.ª, número 3)**

**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.

**Texto de base para Fundo de Pensões**

**Cláusula 1.ª**

**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.ª**

**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 4.ª**

**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.ª, 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 trabalho 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:

$$\text{PNR} = 0,375 \% \times \text{SPF} \times \text{TSP}$$

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:

$$\text{PNRD} = 0,375 \% \times \text{SPFD} \times \text{TSPD}$$

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** - 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 comece 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 comece 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 ilíquidos 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- O 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 reafecção 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 da 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 da 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 condições 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 pensioná-

vel 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.

### Declarações

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, SA - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, na qualidade de representante.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel Joaquim Rosário Damas*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Ferreira Nogueira*, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

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;

OFICIAISMAR - 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 de Transportes Rodoviários 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.

### Sindicatos filiados na FEPCES

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

Depositado em 23 de maio de 2016, a fl. 191 do livro n.º 11, com o n.º 69/2016, nos termos do artigo 294.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 o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE 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 26, de 15 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.<sup>a</sup>

#### 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

### Crítérios 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
<b>B</b>	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
<b>C</b>	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
	CHEFE OPERACIONAL II
<b>D</b>	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
	CHEFE OPERACIONAL I
<b>E</b>	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
	ANALISTA LABORATORIO III
<b>F</b>	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
	ANALISTA LABORATORIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III	
TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III	
<b>G</b>	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AERONAVIAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
	ANALISTA LABORATORIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II	
TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II	
TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II	
<b>H Operacional</b>	TÉCNICO OPERACIONAL AERONAVIAÇÃO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
<b>H Não Operacional</b>	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
<b>I</b>	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
<b>J</b>	TELEFONISTA
	AUXILIAR 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.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatários.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério António Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 75/2016, 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 LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2013; 23, de 22 de Junho de 2014 e 21, de 8 de Junho de 2015.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem

durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.ª-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,30 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

**Enquadramento e tabela salarial**

Grupo 1 .....	929,00
Encarregado	
Grupo 2 .....	890,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3 .....	846,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4 .....	814,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5 .....	809,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6 .....	761,00
Colador de sistemas ópticos	
Grupo 7 .....	736,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8 .....	725,00
Preparador-espelhador de peças ópticas	



Grupo 9 .....	711,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10 .....	686,00
Servente de limpeza	
Grupo 11 .....	530,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12 .....	530,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13 .....	530,00
Praticante do 1.º ano	

Vila Nova de Famalicão, 11 de Abril de 2016.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

*Carlos Manuel Oliveira Mira*, na qualidade de administrador.

*Pedro Miguel Magalhães Oliveira*, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

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

*Rosa Maria Pereira Machado Duarte*, na qualidade de mandatária.

### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2013, 23, de 22 de Junho de 2014 e 21, de 8 de Junho de 2015.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979 e ulteriores revisões.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida

pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia

1- A denúncia do presente acordo de empresa só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até noventa 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 acordo, pela parte sindical, a federação ou sindicato a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

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

#### Cláusula 33.ª

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

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- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, a empresa aplicará, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003, o disposto no número 4 da cláusula 99.ª do CCTV para a Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000.

5- O acordo constante do número anterior, vigorará enquanto vigorar o disposto no número 4 da cláusula 99.ª do referido CCTV para a Indústria Metalúrgica e Metalomecânica pelo que, aquando da sua cessação, será retomada a nota n.º 3 da alteração ao CCTV para a Indústria Vidreira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

#### Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>-A do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,30 euros diários de subsídio de alimentação.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, os seguintes períodos de férias:

Trabalhadores com 20 anos de empresa - 23 dias;

Trabalhadores com 25 anos de empresa - 24 dias;

Trabalhadores com 30 anos de empresa - 25 dias.

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 à 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 47.<sup>a</sup>

#### Desconto de faltas

1- As faltas que determinem perda de remuneração são descontadas segundo a seguinte fórmula de cálculo da remuneração horária:

$$(RM \times 12) : (52 \times n)$$

em que RM é o valor da retribuição mensal e n o período

normal de trabalho semanal.

2- Esta cláusula retomará a redacção inicial se sobrevier a verificação do disposto no número 5 da cláusula 33.<sup>a</sup>

## ANEXO I

### Descritivo de funções

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara e ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

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

*Centrador de lentes* - É o trabalhador que opera com máquinas especiais, corrigindo o centro óptico das lentes.

*Colador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que fixa lentes ou prismas nos moldes e prepara as folhas de cola necessárias para a colagem.

*Colador de sistemas ópticos* - É o trabalhador que cola conjuntos de lentes ou prismas em que cada unidade é caracterizada por elementos dióptricos diferentes.

*Controlador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que controla os valores ópticos das lentes ou prismas produzidos, utilizando aparelhagem apropriada, assinala defeitos de fabrico e realiza outros registos que se tornem necessários.

*Descolador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que remove lentes ou prismas do molde, usando instalações frigoríficas ou diluentes especiais.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona lentes ou outros vidros de óptica em embalagens com vista à sua expedição.

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

*Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas de alta qualidade, escolhendo o abrasivo a aplicar aos prismas.

*Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir prismas ou superfícies planas.

*Esmerilador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que esmerila lentes ou prismas com máquinas apropriadas a fim de as calibrar, tomando em consideração a alta qualidade do produto acabado.

*Facetador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que faceta manual ou mecanicamente os cantos de lentes ou prismas.

*Fresador de lentes ou prismas* - É o trabalhador que regula e manobra máquinas para fresar as superfícies da patela (fresa diamantada), tomando em conta a exigida alta qualidade do produto acabado.

*Lacador* - É o trabalhador que procede à colocação de laca em volta da lente após a sua fixação.

*Lavador* - É o trabalhador que tem como função lavar com água. Detergentes, acetona ou outros produtos as lentes e prismas e secá-las com aparelhos de secagem ou panos

apropriados.

*Limpador* - É o trabalhador que procede à limpeza das lentes e prismas com panos especiais.

*Metalizador de vidros de óptica* - É o trabalhador que opera com uma instalação especial onde trata lentes ou prismas a corar por um sistema de projecção molecular numa atmosfera rarefeita.

*Montador de sistemas ópticos* - É o trabalhador que fixa as lentes ou prismas no respectivo suporte, podendo proceder ao torneamento prévio deste.

*Polidor de lentes de iluminação* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes de iluminação.

*Polidor de lentes para objectivas de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir lentes para objectivas de aparelhos de precisão, escolhendo a qualidade de abrasivo a aplicar às lentes.

*Preparador-espelhador de peças ópticas* - É o trabalhador que tem como função proceder à preparação da peça, visando esta proporcionar às superfícies a espelhar as condições necessárias, designadamente lavagem e limpeza, para a fase subsequente, a espelhagem química, que o trabalhador também pode assegurar. Pode ainda proceder eventualmente à preparação dos banhos químicos que utiliza.

*Verificador de superfícies* - É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes ou prismas trabalhados apresentam defeitos de fabrico e assinala imperfeições superficiais.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza das instalações.

*Praticante* - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

## ANEXO II

### Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 .....	929,00
Encarregado	
Grupo 2 .....	890,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3 .....	846,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4 .....	814,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5 .....	809,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6 .....	761,00
Colador de sistemas ópticos	

Grupo 7 .....	736,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8 .....	725,00
Preparador-espelhador de peças ópticas	
Grupo 9 .....	711,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10 .....	686,00
Servente de limpeza	
Grupo 11 .....	530,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12 .....	530,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13 .....	530,00
Praticante do 1.º ano	

Vila Nova de Famalicão, 11 de Abril de 2016.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

*Carlos Manuel Oliveira Mira*, na qualidade de administrador.

*Pedro Miguel Magalhães Oliveira*, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

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

*Rosa Maria Pereira Machado Duarte*, na qualidade de mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado com a empresa LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 19 de Maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 63/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Prevision Sanitaria Nacional - Mutua de Seguros Y Reaseguros a Prima Fija - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e a mesmas associações sindicais**

A Prevision Sanitaria Nacional - Mutua de Seguros Y Reaseguros a Prima Fija - Sucursal em Portugal, com sede sita na Avenida João XXI, n.º 70, r/c d.º, em Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980384087, contribuinte da Segurança Social 20018016697, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500952205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502326956, com sede na Rua Conde Redondo, n.º 74, 2.º, em Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA e outros, e os sindicatos outorgantes do presente acordo, publicado *no Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 («ACT»).

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição previstos no referido ACT produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que,

em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço 11 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 13 de maio de 2016.

Pela Prevision Sanitaria Nacional - Mutua de Seguros Y Reaseguros a Prima Fija - Sucursal em Portugal:

*Dr.ª Sónia Lopes Ribeiro*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*José Luis Coelho Pais*, 1.º vice-presidente da direção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, 2.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, vogal da direção.

Depositado em 24 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 73/2016, 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

#### **SIEP - Sindicato das Indústrias e Energia de Portugal - Constituição**

Constituição e estatutos aprovados em 25 de abril de 2016.

#### PARTE I

#### **Natureza e objeto**

#### CAPÍTULO I

#### **Natureza, âmbito e sede**

#### Artigo 1.º

#### **Designação**

O SIEP - Sindicato das Indústrias e Energia de Portugal, integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua atividade na indústria, serviços, equipamentos, produção, captação, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, eletromecânica, material elétrico e eletrónico, sistemas de comunicação da informação, conhecimento e afins.

#### Artigo 2.º

#### **Âmbito e sede**

1- O sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2- Por deliberação da direção, após proposta da comissão executiva, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação, necessárias a prossecução das suas finalidades.

3- A sede do sindicato é em Lisboa e terá delegações onde se mostrar conveniente.

#### PARTE II

#### **Princípios fundamentais**

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 3.º

#### **Sindicalismo democrático**

1- O SIEP orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da participação, da descentralização e da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- Declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos e outras associações políticas.

3- Defende e promove o respeito pelos direitos socioeconómicos e culturais dos seus membros e das classes trabalhadoras em geral.

#### Artigo 4.º

#### **Sociedade democrática**

O SIEP defende ainda:

- 1- O fim da exploração do homem pelo homem;
- 2- A defesa da dignidade e dos direitos humanos, o respeito pela liberdade de opinião e associação;

3- A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de direito, onde todos sejam iguais perante a lei, usufrua de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;

4- A participação ativa de todos os trabalhadores e a sua unidade em torno de objetivos concretos, e na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

#### Artigo 5.º

##### **Democracia interna**

A defesa dos princípios fundamentais, consignados nos artigos anteriores, pressupõe um movimento sindical forte e unido, em que todos os trabalhadores se possam livremente exprimir, sem sujeição a quaisquer pressões e em que todas as tendências estejam representadas e sejam respeitadas.

#### Artigo 6.º

##### **Liberdade sindical**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

#### Artigo 7.º

##### **Solidariedade**

O sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e luta pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista

## CAPÍTULO II

### **Finalidades e competência**

#### Artigo 8.º

##### **Finalidades**

O sindicato tem por finalidade:

1- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;

2- Promover a união de todos os trabalhadores para uma atuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

3- Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;

4- Defender, promover e alargar por todos os meios ao seu alcance os direitos e interesses coletivos e individuais dos seus associados;

5- Promover, organizar e apoiar ações conducentes a melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

6- Analisar e estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

7- Promover e alicerçar a solidariedade e a consciência sindical e de classe dos trabalhadores em geral e dos seus associados em particular;

8- Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa.

#### Artigo 9.º

##### **Competência**

O sindicato tem competência para:

1- Celebrar convenções coletivas de trabalho;

2- Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem os trabalhadores seus associados, no âmbito laboral;

3- Zelar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação do trabalho;

4- Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e despedimentos;

5- Prestar toda a assistência sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;

6- Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

7- Participar na elaboração da legislação do trabalho;

8- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

9- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e demais normativos de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;

10- Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

11- Decretar a greve e pôr-lhe termo;

12- Proceder ao tratamento de documentos, nomeadamente cartões, carteiras profissionais, certidões, declarações e credenciais;

13- Emitir o cartão identificativo da qualidade de sócio;

14- Celebrar acordos de interesse para os sócios com entidades públicas ou privadas;

15- Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;

16- Admitir, recusar e exonerar sócios.

## PARTE III

### **Composição, direitos e deveres dos sócios**

## CAPÍTULO III

### **Dos sócios**

#### Artigo 10.º

##### Sócios

São sócios do sindicato todos os trabalhadores que exercam a sua atividade nos termos previstos nos artigos número 1 dos estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Admissão

1- O pedido de admissão é feito ao sindicato, mediante preenchimento da proposta.

2- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

#### Artigo 12.º

##### Recusa de admissão

1- No caso de recusa de admissão por parte da direção, o mesmo deve no prazo de quinze dias, comunicar por escrito ao candidato a sua decisão fundamentada.

2- O proponente tem quinze dias para, por escrito, fundamentar a sua pretensão, remetendo-a para a direção.

3- Mantendo-se a decisão de recusa por parte da direção, o processo devera ser remetido para a mesa de delegados sindicais que apreciara as fundamentações apresentadas, e decidirá na primeira reunião subsequente a receção do processo.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

1- Participar em toda a atividade do sindicato, de acordo com os presentes estatutos;

2- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, e por quaisquer instituições dele dependentes, e ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respetivos estatutos;

4- Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato, e em tudo o que se relacione com a sua atividade laboral;

5- Beneficiar de todas as ações desenvolvidas pelo sindicato, no âmbito sindical, laboral, social, cultural, desportivo e recreativo;

6- Serem informados regularmente da atividade desenvolvida pelo sindicato;

7- Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente a assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

8- Recorrer da decisão de qualquer órgão para a mesa da

assembleia geral, que devera pronunciar-se na primeira reunião ordinária subsequente a receção do recurso; caso a data da reunião ordinária ponha em causa o efeito útil do recurso marcar-se-á, nos termos estatutários, para o efeito, uma reunião extraordinária da mesa da assembleia geral;

9- Recorrer para a mesa da assembleia geral de decisões de órgãos estatutários, sempre que estas contrariem os presentes estatutos;

10- Beneficiar de compensação por salários perdidos relativamente a atividades sindicais, nas condições previstas nestes estatutos;

11- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 14.º

##### Direitos de tendência

12- 1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião politico-ideológicas cuja organização, no entanto, exterior ao movimento sindical é da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

13- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

14- 3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;

3- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

4- Participar nas atividades do sindicato e manterem-se deles informados e desempenharem os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;

5- Fortalecer a ação sindical e a organização do sindicato, nos locais de trabalho;

6- Dinamizar, no local de trabalho, a ação sindical, em defesa dos princípios e objetivos do sindicato;

7- Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação possa infringir matérias de sigilo profissional, institucional e ou segredo de justiça;

8- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os restantes sócios, dirigentes e restantes pessoas que integrem a ação do sindicato;

9- Zelar pelo prestígio e bom nome do SIEP e dos membros dos órgãos estatutários;

10- Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores;

11- Divulgar toda a informação emitida pelo sindicato;

12- Pagar, mensalmente a quota do sindicato prevista nos artigos 55.º número 1 e número 2;

13- Comunicar ao sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e outras.

#### Artigo 16.º

##### Demissão

Perdem a qualidade de sócio os que:

1- Peçam a sua demissão por escrito;

2- Sejam expulsos do sindicato;

3- Deixem de pagar a quota, por um período superior a três meses, exceto nos seguintes casos:

a) Quando na situação de desemprego decorrente de processo disciplinar, até a resolução do litígio;

b) Quando na situação de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado;

c) Quando na situação de desemprego involuntário, desde que, a data do mesmo, seja sócio de pleno direito há mais de seis meses.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão devesse ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços de votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 18.º

##### Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, que consista em ação ou omissão, praticado pelo sócio, com violação dos deveres consignados nestes estatutos.

#### Artigo 19.º

##### Medidas disciplinares

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 11 meses e expulsão.

#### Artigo 20.º

##### Processo disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inqué-

rito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado procedimento disciplinar, e antes de proferida a decisão o processo será remetido a assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a decisão, salvo se a mesma já tiver sido convocada por outros motivos ou se se tratar de assembleia eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Graduação das sanções

1- Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á a gravidade da infração, a culpabilidade do infrator e as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida.

2- A sanção de expulsão só poderá ser aplicada quando a conduta do associado, pela sua gravidade ou reiteração, seja suscetível de por em causa os princípios e os deveres fundamentais definidos nestes estatutos.

### PARTE IV

#### Organização interna

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais

#### Artigo 22.º

##### Órgãos do sindicato

1- Os órgãos do sindicato são:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) A assembleia de delegados sindicais;

d) A mesa da assembleia de delegados sindicais;

e) A direção;

f) Conselho fiscalizador.

2- Os órgãos dirigentes do sindicato são a direção, a mesa da assembleia geral, a mesa da assembleia de delegados sindicais e o conselho fiscalizador.

#### Artigo 23.º

##### Cargos dirigentes

1- O exercício de qualquer cargo dirigente no sindicato é gratuito.

2- Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo sindicato, das importâncias perdidas.

#### Artigo 24.º

##### Mandato

1- A duração do mandato dos membros dos órgãos dirigentes do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos



uma ou mais vezes;

2- O presidente da direção apenas pode ser eleito no máximo de dois mandatos consecutivos;

3- Os membros dos órgãos dirigentes do sindicato só terminam as suas funções com a tomada de posse dos que os substituíam;

4- Perdem o mandato os membros que não comparecerem no prazo de sessenta dias, após convocação escrita, para desempenhar o cargo para o qual foram eleitos ou faltarem injustificadamente a três reuniões seguidas do órgão a que pertencem.

#### Artigo 25.º

##### Demissão, exoneração

1- A assembleia geral pode exonerar qualquer órgão do sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito e a decisão seja aprovada pela maioria dos seus membros.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

#### Artigo 26.º

##### Substituição

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados a efetividade, coincide com os dos membros substituídos.

#### Artigo 27.º

##### Convocação e deliberação

1- As deliberações dos órgãos do sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, o presidente terá voto de qualidade.

3- Das reuniões deverá sempre lavrar-se a respetiva acta.

## CAPÍTULO VII

### Assembleia geral

#### Artigo 28.º

##### Composição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 29.º

##### Competências

1- Eleger os membros da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador.

2- Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

3- Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

4- Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente.

5- Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção central e da assembleia de delegados sindicais.

6- Deliberar sobre a alteração aos estatutos.

7- Deliberar sobre a integração ou fusão do sindicato.

8- Deliberar sobre a dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património.

#### Artigo 30.º

##### Periodicidade de reunião

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, uma vez por ano para analisar a actividade sindical e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas no número 1 do artigo 29.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) Por solicitação da assembleia de delegados;

d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 200 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 31.º

##### Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários:

a) Através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

b) Na primeira eleição, após a constituição do sindicato

para eleger os membros da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador, a mesma é convocada pelo presidente da assembleia constituinte.

c) O prazo definido para a convocação da assembleia geral na alínea b), são idênticos aos previstos na alínea a) do artigo 31.º

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c) e d) do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, caso se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 45 dias.

3- As normas de funcionamento da assembleia geral constam do anexo I dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO VIII

### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 32.º

##### Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

#### Artigo 33.º

##### Competências

Compete a mesa da assembleia geral:

1- Convocar e presidir as reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

2- Dar conhecimento a assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los a discussão;

3- Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;

4- Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

## CAPÍTULO IX

### Direcção

#### Artigo 34.º

##### Composição

1- A direcção do sindicato é constituída de um mínimo de 10 e um máximo de 65, eleitos pela assembleia geral.

2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direcção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direcção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

#### Artigo 35.º

##### Normas de funcionamento

1- A direcção, na sua primeira reunião, deverá eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros;

2- Definir as funções de cada um dos restantes e aprovar as normas do seu próprio funcionamento;

3- A direcção eleger um presidente, de entre os seus membros.

#### Artigo 36.º

##### Competências

Compete a direcção, em especial:

1- Representar o sindicato em juízo e fora dele;

2- Aceitar e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;

3- Dirigir e coordenar a actividade central e descentralizada do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

4- Elaborar e apresentar anualmente a assembleia de delegados sindicais, o relatório e contas do exercício, bem como o orçamento e o plano geral de actividade para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscalizador;

5- Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

6- Submeter a apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

7- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais e regulamentares aplicáveis;

8- Elaborar os regulamentos internos necessários a boa organização dos serviços do sindicato;

9- Criar delegações e coordenar a sua actividade;

10- Exercer o poder disciplinar previsto no artigo 20.º

#### Artigo 37.º

##### Comissão executiva

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da comissão executiva, salvo em casos de mero expediente, em que bastará uma assinatura.

2- A comissão executiva é presidida pelo presidente da direcção e terá por funções a coordenação da actividade da direcção, bem como a execução das suas deliberações.

3- A comissão executiva, na sua primeira reunião deverá aprovar o seu regulamento de funcionamento e definir as funções de cada um dos seus membros.

4- Compete a comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar com carácter permanente:

a) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;

b) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

c) Elaborar e apresentar anualmente a direcção as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;

d) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências.

5- A comissão executiva reunirá ordinariamente de 15 em 15 dias, em dia e hora fixados previamente, e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

6- A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO IX

### Assembleia de delegados sindicais

#### Artigo 38.º

##### Composição

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais do sindicato.

#### Artigo 39.º

##### Normas de funcionamento

1- A assembleia de delegados poderá reunir em sessão plenária, e ainda por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

2- O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinada em função dos assuntos a tratar.

3- A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas *d)*, *e)*, *f)* e *g)* do artigo seguinte.

#### Artigo 40.º

##### Competências

Compete, em especial, a assembleia de delegados:

1- Discutir e proceder à análise sobre a situação politico-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores.

*a)* Apreciar a ação sindical desenvolvida com intuito ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

*b)* Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

*c)* Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

*d)* Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados pela direcção;

*e)* Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o orçamento e o plano geral de actividades apresentados pela direcção;

*f)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;

*g)* Eleger e destituir os secretários da respectiva mesa.

#### Artigo 41.º

##### Periodicidade

1- A assembleia de delegados reúne em sessão ordinária:

*a)* Até 31 de março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

*b)* Até 31 de dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direcção e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

*c)* Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas *a)* e *b)* do artigo 40.º;

*d)* Trienalmente para eleger os secretários de respectiva mesa.

2- A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

*a)* Por iniciativa da respectiva mesa;

*b)* Por solicitação da direcção;

*c)* Por requerimento de, um décimo dos seus membros;

*d)* Para exercer as atribuições constantes da alínea *c)* do artigo 40.º

3- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados devem ser endereçados e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

4- Tendo em linha de conta os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no presente artigo.

## CAPÍTULO X

### Mesa da assembleia de delegados sindicais

#### Artigo 42.º

##### Eleição

1- A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente e por dois secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

2- Os secretários da mesa da assembleia de delegados não podem simultaneamente pertencer ao conselho fiscalizador.

3- A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de três em três anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

4- A eleição, por voto directo e secreto, incidirá sobre a lista mais votada.

5- A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respectiva mesa.

#### Artigo 43.º

##### Competências

Compete, em especial, ao presidente:

1- Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;

2- Presidir as reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

3- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

Compete, em especial, aos secretários:

4- Preparar e expedir os avisos convocatórios;

5- Elaborar o expediente referente a reunião da assembleia de delegados;

6- Preparar as reuniões e redigir as actas;

7- Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;

8- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;

9- Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

#### Artigo 44.º

##### Convocação e normas de funcionamento

1- A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser realizada com a antecedência mínima de 48 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- As reuniões da assembleia de delegados iniciam à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou 30 minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

4- As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5- As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

6- A votação é por braço no ar, salvo a eleição para a presidência e para os secretários da mesa que é obrigatório por voto directo e secreto.

### CAPÍTULO XI

#### Conselho fiscalizador

##### Artigo 45.º

###### Eleição

1- O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, trienalmente, pela assembleia geral.

2- Os membros do conselho fiscalizador podem participar, contudo sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que delibere sobre o disposto na alínea e) do artigo 40.º

##### Artigo 46.º

###### Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano geral de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

##### Artigo 47.º

###### Convocação e normas de funcionamento

1- O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário

e, no mínimo, duas vezes por ano.

2- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

### PARTE V

### CAPÍTULO XII

#### Organização no local de trabalho

##### Artigo 48.º

###### Estrutura sindical

1- A estrutura do sindicato nos locais de trabalho é constituída pela seção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário de trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical.

2- A seção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

3- Poderão participar na actividade da seção sindical os trabalhadores da empresa estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

4- Compete a seção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

5- O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a seção sindical.

##### Artigo 49.º

###### Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

##### Artigo 50.º

###### Eleição dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais do SIEP, são eleitos pelos trabalhadores, por maioria simples dos votos expressos.

2- O número de delegados sindicais será, caso a caso, definido de acordo com a legislação aplicável correspondente.

3- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

## Artigo 51.º

### Competências dos delegados sindicais

São conferidas as seguintes competências aos delegados sindicais:

1- Representar o sindicato na empresa ou região, por mandato da direção, e, para além da sua ação dinamizadora, exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometida pelo mesmo;

2- Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

3- Informar os trabalhadores de toda a actividade sindical, através de distribuição ou afixação em local apropriado, assegurando que todas as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os locais de trabalho;

4- Vigiar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer sócio;

5- Dar todo o apoio que for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;

6- Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem a sua inscrição e a participarem ativamente na vida sindical;

7- Participar ativamente na assembleia de delegados sindicais.

## Artigo 52.º

### Comissões sindicais

1- As comissões sindicais são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço a que pertençam, respectivamente.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado e ou coordenador, definindo as suas funções.

3- As comissões sindicais são órgãos de direção e coordenação da actividade sindical da seção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

## PARTE VI

### Organização financeira

#### CAPÍTULO XIII

#### Fundos do sindicato

### Artigo 53.º

#### Fundos do sindicato

1- Constituem fundos do sindicato:

- a) A quotização dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2- O valor das quotas a pagar pelos sócios, mensal é estabelecido pela assembleia geral.

## Artigo 54.º

### Cativação de receitas

1- Das receitas de quotização serão retirados 5 % para constituir um fundo de reserva, para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

2- A comissão executiva apenas pode movimentar a verba referida no número 1 desde que autorizado pela assembleia geral.

## Artigo 55.º

### Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado e de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais, incluindo subsídios de férias, Natal ou outros.

2- A quotização voluntária mensal a pagar por cada associado na situação de reformado é de 1 % da remuneração mínima garantida.

3- O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

4- Estão isentos do pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições, por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma e enquanto durarem tais situações, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, quanto ao pagamento da quotização voluntária dos reformados.

5- A isenção cessa em caso de doença, quando se verifique o pagamento integral da retribuição.

## PARTE VII

### Eleições

#### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais

### Artigo 56.º

#### Capacidade eleitoral

1- Tem capacidade eleitoral todos os sócios maiores de dezanove anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham no mínimo seis meses de inscrição no sindicato;

2- Para efeitos de contagem referidas no número 1 deste artigo, fixa-se a data da realização do ato eleitoral.

### Artigo 57.º

#### Elegibilidade

1- Apenas podem ser eleitos para os órgãos do sindicato os sócios com a capacidade eleitoral definida no artigo 56.º;

2- Não podem ser eleitos ou exercer cargos nos órgãos previstos no artigo 22.º os sócios investidos em cargos de direção ou administração nas empresas das áreas de actividade

mencionadas no artigo 1.º ou cargos de direção de partidos políticos;

3- Os associados reformados apenas poderão eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados do sindicato e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do sindicato que lhes digam directamente respeito;

4- É da competência da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral.

#### Artigo 58.º

##### Funcionamento assembleia geral eleitoral

1- A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

2- A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

### PARTE VIII

#### Simbologia

### CAPÍTULO XV

#### Artigo 59.º

##### Símbolo

O símbolo do sindicato é constituído por duas torres de alta tensão, sobre uma paisagem rural. As torres de alta tensão são brancas. Inserida na imagem do céu azul encontra-se as palavras Sindicato das Indústrias e Energia de Portugal. Por baixo das torres, e sobre fundo verde, inscrevem-se a preto as letras SIEP.

#### Artigo 60.º

##### Bandeira

A bandeira do sindicato é em tecido branco, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

### PARTE IX

#### Alteração de estatutos

### CAPÍTULO XVI

#### Artigo 61.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2- A convocatória da mesa da assembleia geral para a alteração dos estatutos deveser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em um dos três jornais mais lidos na área do sindicato, em dois dias sucessivos.

### ANEXO I

#### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados, pelo menos, num dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, caso se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 45 dias.

#### Artigo 2.º

1- As reuniões da assembleia geral iniciam à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou 30 minutos mais tarde, com qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no artigo 30.º, alínea *d)* do número 2, dos estatutos do sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

### ANEXO II

#### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

##### Competência

Compete a mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral.

#### Artigo 2.º

##### Comissão fiscalizadora eleitoral

1- É constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, composta pelos restantes membros da mesa da assembleia geral e por um representante indicado por cada uma das listas.

2- Compete a comissão fiscalizadora eleitoral:

*a)* Fiscalizar o ato eleitoral;

*b)* Elaborar o relatório de eventuais irregularidades, a entregar a mesa da assembleia geral.

#### Artigo 3.º

##### Afixação dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais devem ser organizados pela co-

missão executiva e afixados, até 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, na sede e delegações do sindicato, depois da mesa da assembleia eleitoral os ter considerado correctamente elaborados.

2- Os cadernos eleitorais devem estar afixados durante, pelo menos, dez dias.

3- Os referidos cadernos eleitorais incluem, pelo menos, o nome e o número de cada associado com capacidade eleitoral.

4- São confiados a cada mesa de voto, os cadernos eleitorais nos quais constem os associados que nela podem votar.

5- Nas delegações são afixados cadernos eleitorais relativos aos associados, correspondentes a região por ela abrangidos.

6- Na sede estão à disposição dos associados os cadernos eleitorais a nível nacional.

7- Os sócios do sindicato devem reclamar, para o presidente da mesa da assembleia geral, qualquer irregularidade nos cadernos eleitorais até quinze dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, devendo aquele decidir, num prazo de quarenta e oito horas, com a imediata informação aos reclamantes, da decisão tomada.

#### Artigo 4.º

##### Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos membros a eleger, com o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, local de trabalho, idade e função profissional;

2- Cada lista é composta de um número de elementos efectivos, de acordo com o artigo 34.º, e de um número de suplentes igual a 20 % do número de efectivos;

3- Cada lista tem de apresentar um programa de ação, juntamente com a apresentação da candidatura;

4- Cada lista de candidatos deve ser subscrita pelo menos, por cinquenta sócios do sindicato em pleno gozo dos seus direitos;

5- Os sócios proponentes são identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

6- Nenhum sócio pode fazer parte de mais de uma lista;

7- As listas de candidatura devem ser, obrigatoriamente, enviadas para o presidente da mesa da assembleia geral até vinte e cinco dias antes da data do ato eleitoral;

8- As candidaturas recebem uma letra de identificação, segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 5.º

##### Apreciação das candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verifica a validade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes à sua entrega.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, e notificado o primeiro subscritor da lista, que deve saná-las no prazo de três dias após a notificação. A comissão fiscalizadora eleitoral decide no prazo de vinte

e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 6.º

##### Afixação das listas

Cinco dias após a sua aceitação definitiva, as listas de candidatos e respectivos programas de ação são afixados na sede e delegações do sindicato e enviados para todos os locais onde existam mesas de voto, onde poderão ser consultados até a realização do ato eleitoral.

#### Artigo 7.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto são editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

2- O sindicato enviará sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral aos associados, a documentação necessária para o exercício do voto por correspondência.

3- Até dois dias antes da data da realização do ato eleitoral, os boletins de voto estão à disposição dos sócios onde existam mesas de voto, na posse do presidente da respectiva mesa.

##### Ato eleitoral

#### Artigo 8.º

##### Mesas de voto

1- Há mesas de voto na sede e delegações do sindicato e ainda nos locais que a comissão executiva decidir, de acordo com o parecer da comissão fiscalizadora eleitoral.

2- Na sede do sindicato funcionará uma mesa de voto específica para a contagem dos votos por correspondência a nível nacional.

3- Os associados que pretendam votar na mesa de voto onde não conste o seu nome no respectivo caderno eleitoral só podem fazê-lo por correspondência.

4- As mesas de voto estão abertas no dia da votação, mediante horário previamente estabelecido pela mesa da assembleia geral, nunca podendo funcionar por um período inferior a duas horas.

5- Cada lista pode indicar, a comissão fiscalizadora eleitoral, delegados - um para cada mesa de voto - que devem ser associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos. A comissão fiscalizadora eleitoral terá de emitir credencial para cada delegado, tendo este que a apresentar ao presidente da mesa de voto do local onde irá exercer essa função.

6- As credenciais apresentadas são autenticadas pelo presidente da mesa de voto, que as regista na ata do respetivo ato.

7- A mesa da assembleia geral e a comissão fiscalizadora eleitoral devem indicar o nome de quem presidirá a cada mesa de voto, até cinco dias antes das eleições.

#### Artigo 9.º

##### Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração; mas é permitido o voto por meios electrónicos.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado, sem identificação;

b) O sobrescrito contendo o voto deve ser introduzido noutra sobrescrito donde constem o nome, o número de sócio, a fotocópia do bilhete de identidade/cartão do cidadão e a assinatura igual ao documento apresentado.

4- Nas mesas de voto onde são entregues votos por correspondência, estes devem ser registados na ata, com indicação do nome completo dos sócios votantes e do número de associados sem descarga no caderno eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Identificação

A identificação dos sócios na votação presencial deve ser feita através do cartão sindical ou por qualquer outro documento de identificação com fotografia ou, ainda, por dois sócios devidamente identificados.

#### Artigo 11.º

##### Escrutínio

1- Finda a votação em cada mesa de voto, procede-se ao apuramento dos resultados, inscrevendo-os na ata, que será afixada imediatamente.

2- As atas com os resultados de cada mesa de voto são enviadas imediatamente para a mesa da assembleia geral e comissão fiscalizadora eleitoral, juntamente com os cadernos eleitorais donde constam as descargas dos votos presenciais.

3- A mesa da assembleia eleitoral faz o escrutínio dos votos por correspondência que lhe forem remetidos.

4- A validação dos votos por correspondência referidos no número 3 deste artigo só se faz caso se verifique, antes da abertura do correspondente sobrescrito, que o associado em causa consta dos cadernos eleitorais e não está descarregado na mesa de voto correspondente.

5- Até vinte dias uteis apos o ato eleitoral, faz-se o apuramento final na sede do sindicato, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto e da decisão final dos recursos apresentados.

6- Compete ao presidente da comissão fiscalizadora eleito-

ral elaborar a ata, que deve ser assinada pelo presidente e um secretario e divulgada a nível nacional.

7- Todos os escrutínios e o apuramento final devem ser feitos com a presença de delegados das listas concorrentes.

#### Artigo 12.º

##### Recursos

1- Podem ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas apos o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral deve apreciar o recurso, no prazo de quarenta e oito horas, sendo a sua decisão comunicada aos sócios, através de afixação na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para a assembleia geral, que reúne extraordinariamente e decide no prazo de oito dias úteis.

Registado em 17 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 174 do livro n.º 2.

## Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 18, 19, 20 e 21 de abril de 2016 foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul - STCMMCS, por incorporação no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul - STCMMCS, efetuado em 6 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso.

## II - DIREÇÃO



**Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET) - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 31 de março de 2016 para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Nomes	N.º BI/ CC
Presidente: João Lourenço Martins de Oliveira Pinto	1926677
Vice-presidente: Augusto Ferreira Guedes Evaristo de Almeida Guerra de Oliveira	7526592 315258

Vogais:

Nomes	N.º BI/ CC
Nuno Maria de Figueiredo Cabral da Câmara Pereira	2021742
Vanda Teresa Rogado Madeiro Pereira da Cruz	11304053
António Manuel Rodrigues Marques	4884239
Célia Sofia de Almeida Maia	12986808
Edite Rosa Coelho de Sá	8557683
Isabel Maria Mira Martins	5551385
José Luís Gonçalves Coelho	6911276
José Luís da Luz Furtado	5562289

Suplentes:

Nomes	N.º BI/ CC
Maria Helena Lopes Francelo Capelo	9274543
Noémia Renda Francisco	2080255
Paula Cristina Martins Rolo	8222102
Hugo Miguel França Deodato	11543626
Rui António Pires Pereira	7974982
Rui Paulo da Silva Frade Ribeiro	6088149
Paulo Gil Lopes Martins	4715313
Carlos Fernão Gomes Pereira	7635494
Paulo Alexandre Martins Moradas	5666881
Luís Filipe da Costa Pico Adão	4884142

**Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos a 14 de abril de 2016, para mandato de três anos.

Membros efetivos:

Almerindo Fernandes Pires do Rego, cartão de cidadão n.º 02848466.

Luís Alberto Pinho Dupont, cartão de cidadão n.º 7908746.

Fernando José Sousa Zorro, cartão de cidadão n.º 06065251.

Fernando José Figueiredo Agostinho D'Abreu Mendes, cartão de cidadão n.º 10063154.

Célia Cláudia Lourenço Rodrigues, cartão de cidadão n.º 07073439.

Ángela Maria Domingues Paz Dias, cartão de cidadão n.º 7812418.

Vitor Hugo Meireles do Rego, cartão de cidadão n.º 10298563.

Paulo Jorge Polónio Vieira, cartão de cidadão n.º 6979022.

Diana Cristina Andrade Nogueira, cartão de cidadão n.º 9536685.

Tiago José Guardado Pereira, cartão de cidadão n.º 11008896.

Jorge Manuel Libânio Monteiro, cartão de cidadão n.º 07728218.

Maria Albertina Merino Veiga Ferraz Correia, cartão de cidadão n.º 2841603.

Alexandra Isabela Conceição Costa, cartão de cidadão n.º 10138834.

Maria da Conceição Assis Pacheco Moreira, cartão de cidadão n.º 04789135.

Sara Rute Silva Pacheco, cartão de cidadão n.º 10755088.

Lucilia Soares Bentes Cruz Vicente, cartão de cidadão n.º 09780116.

Sofia Alexandra Carvalho dos Santos, cartão de cidadão n.º 11950902.

Manuel António Carvalho Marinho, cartão de cidadão n.º 12424499.

Rogério Mira Lopes, cartão de cidadão n.º 12890653.

Rodolfo Xavier de Oliveira Ferreira, cartão de cidadão n.º 12823443.

António Henrique Corte Real G. Carvalhal, cartão de cidadão n.º 07001766.

Membros suplentes:

Rui Amândio Figueiredo Clemêncio, cartão de cidadão n.º 10413708.

Vitor Manuel Couceiro Alegria, cartão de cidadão n.º 06261801.

Maria Helena Vaz Aleixo, cartão de cidadão n.º 06244743.

António Paulo Morais Almeida Santos, cartão de cidadão n.º 11218050.

Paula Cristina Silva Oliveira Batista, cartão de cidadão n.º 07712796.

## **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos entre 18 e 22 de abril de 2016, para mandato de três anos.

Ana Carina Neves de Castro, portadora do cartão de cidadão n.º 11312534.

Ana Maria Lima de Amorim, portadora do cartão de cidadão n.º 06610152.

Ana Paula Fernandes Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 11135970.

Ana Paula Pereira Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 07480414.

André João Alves Campos, portador do cartão de cidadão n.º 13649398.

António Joaquim Vieira Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 7991727.

Carla Cristina Ribeiro de Carvalho, portadora do cartão de cidadão n.º 10776876.

Carla Mariza da Costa Ferreira da Silva, portadora do título de residência n.º 72J46K353.

Cátia Andreia Campos Teles, portadora do cartão de cidadão n.º 12948597.

Célia Maria Ribeiro Faria, portadora do cartão de cidadão n.º 12220012.

Cristina Maria Peixoto Duarte e Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 8551551.

Eduardo Alberto Felgueiras Gayo de Araújo Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 09843849.

Fábio Emanuel Soares Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 12987383.

Florinda Maria Ferreira Mendes, portadora do cartão de cidadão n.º 3705235.

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 5779700.

Ismael Silvino Rebelo Mata, portador do cartão de cidadão n.º 07040128.

Joana Isabel Pinto de Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 12348458.

João Pedro de Andrade Pinho da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10505486.

Jorge Manuel Amaral Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 06590591.

Lília Torralvo Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 08245039.

Ludovina Cardoso de Bessa, portadora do cartão de cidadão n.º 09531037.

Márcio André de Sousa Gouveia, portador do cartão de cidadão n.º 12139856.

Margarida Maria Ferreira Pacheco, portadora do cartão de cidadão n.º 11677239.

Maria Albertina Correia Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 09104911.

Maria da Conceição Ferreira Vieira, portadora do cartão de cidadão n.º 11397369.

Maria Gabriela Morais Vieira, portadora do cartão de cidadão n.º 11009270.

Maria José da Rocha Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 03681225.

Maria Manuela Ferreira de Carvalho Crespo, portadora do cartão de cidadão n.º 08566085.

Mário Lopes Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 5537435, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, em 18 de janeiro de 2008.

Mónica Varga, portadora do cartão de cidadão n.º 30831931.

Nádia Cristina da Mota Azevedo, portadora do cartão de cidadão n.º 12068691.

Nuno André dos Santos Coelho, portador do cartão de cidadão n.º 12285529.

Palmira Teixeira Lopes de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 9113282, emitido pelo arquivo de identificação de Braga, em 21 de abril de 2006.

Paula Cristina Leitão Pimenta, portadora do cartão de cidadão n.º 10077305.

Ricardo Jorge de Almeida Feliz, portador do cartão de cidadão n.º 133606331.

Rosa da Purificação Afonso Pires, portadora do cartão de cidadão n.º 10349687.

Sónia Maria Duarte Bessa, portadora do cartão de cidadão n.º 10333386.

Sónia Alexandra Ribeiro Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 12437214.

Teresa Maria Pinto Ribeiro Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 8141262.

### Suplentes:

Maria Goreti Cruz da Silva Barreira, portadora do cartão de cidadão n.º 12053659.

Maria da Graça Araújo de Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 8680586.

Maria Manuela Mesquita Martins Gigante Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 10189621, emitido pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo, em 24 de março de 2008.

Sónia Maria Gonçalves Miranda, portadora do cartão de cidadão n.º 11691358.

Teresa de Jesus Cepêda Morais, portadora do cartão de cidadão n.º 09875297

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

## I - ESTATUTOS

### **CPCI - Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário - Alteração**

Alteração aprovada em 4 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2009.

#### Artigo 18.º

##### Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da CPCI:

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

2- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por um período de três anos.

3- Os membros dos órgãos sociais referidos no número anterior manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que novos titulares sejam eleitos e empossados.

4- Sem prejuízo das acumulações resultantes das inerências estatutárias, ninguém pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão ou cargo social.

5- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direção.

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 131 do livro n.º 2.

### **AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços - Alteração**

Alteração aprovada em 21 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2013.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

1- A AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços é a associação que, de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição e independência face ao Estado, aos partidos políticos,

às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza, estabelecidos no regime jurídico das associações de empregadores tem por objetivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados.

2- A associação é um organismo sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1- A associação tem sede em Lisboa.

2- A sede pode ser transferida para outra localidade do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

A associação é constituída por pessoas, individuais ou coletivas, de direito privado que exerçam, com fins lucrativos, a atividade de construção civil ou de obras públicas ou que prestem serviços relacionados com a atividade de construção.

#### Artigo 4.º

##### Atribuições e competência

1- A fim de prosseguir os seus objetivos, são atribuições da associação:

a) Exercer todas as atividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, contribuam para o progresso das empresas associadas;

b) Representar os associados junto de entidades públicas, parapúblicas e sindicais;

c) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, tendo em vista, especialmente, o exercício de direitos e obrigações comuns;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho em representação dos associados;

e) Apoiar os associados, quando para tal solicitada, na resolução de questões relativas ao exercício da atividade de construção;

f) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas e constituir, nos termos que vierem a ser regulamentados, os fundos necessários para o efeito;

g) Cooperar com as entidades públicas, parapúblicas, organizações sindicais e outros organismos em ordem à realização de iniciativas de interesse conjunto que tenham por finalidade a promoção dos interesses coletivos.

2- A capacidade da associação abrange todos os direitos e obrigações necessárias e convenientes à prossecução das suas atribuições, no quadro das normas legais e estatutárias que a regem.

## Artigo 5.º

### Filiação em organizações nacionais e internacionais

A associação poderá reunir-se ou filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

## Artigo 6.º

### Admissão de sócios

1- Podem ser sócios da associação as empresas singulares ou coletivas referidas no artigo 3.º

2- A admissão de sócios é da competência da direção, sendo observados os seguintes princípios:

*a)* A admissão não pode ficar dependente de decisão discricionária da direção;

*b)* Da decisão sobre o pedido de inscrição na associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado.

3- Não serão admitidos como associados as empresas que não sejam administradas por empresários privados.

## Artigo 7.º

### Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados:

*a)* Os que, suspensos por falta de pagamento de quotas, não as pagarem no prazo que lhes for fixado;

*b)* Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da associação;

*c)* Os que se encontrem em estado de insolvência declarada por sentença judicial, salvo quando estejam abrangidos por um plano de insolvência previsto na lei;

*d)* Os que foram objeto de pena de expulsão;

*e)* Os que comuniquem à direção, por escrito ou por meios eletrónicos disponíveis e com a antecedência mínima de trinta dias, que pretendem deixar de fazer parte da associação.

2- Serão suspensos de sócios:

*a)* Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as pagarem no prazo que lhes for fixado;

*b)* Os que forem objeto de pena de suspensão.

## Artigo 8.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

*a)* Participar nas assembleias gerais;

*b)* Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

*c)* Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;

*d)* Colher junto da direção ou dos serviços da associação informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;

*e)* Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos

termos que forem regulamentados, os serviços e fundos de apoio existentes para os associados;

*f)* Ser representado e defendido pela associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse coletivo e solicitar à direção da associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;

*g)* Beneficiar dos serviços prestados pela associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a associação esteja filiada.

## Artigo 9.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

*a)* Pagar a joia de inscrição e pontualmente as quotas, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao sócio;

*b)* Participar na vida associativa, designadamente exercendo os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;

*c)* Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela associação, com vista à realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais;

*d)* Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na respetiva execução quando respeitem a interesses coletivos da atividade de construção;

*e)* Contribuir para o prestígio da associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;

*f)* Proceder com lealdade em relação aos outros associados;

*g)* Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

## Artigo 10.º

### Disciplina

1- Constitui infração disciplinar o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.

2- Compete à direção a aplicação de sanções por infrações disciplinares, cabendo recurso das respetivas deliberações para a assembleia geral e, desta, para os tribunais.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do arguido, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.

4- As infrações disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

*a)* Advertência;

*b)* Multa até ao montante da quotização de dois anos;

*c)* Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;

*d)* Expulsão.

5- A sanção prevista na alínea *d)* do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos sócios e determina a perda de todos os direitos ao património social.

6- O processo disciplinar poderá ser objeto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, po-

rém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a atividade económica exercida pelos associados.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### Artigo 11.º

###### Disposições gerais

1- São órgãos da associação:

- a) a assembleia geral;
- b) a direção;
- c) o conselho fiscal.

2- Os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, com exceção do vice-presidente executivo da direção, serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reeligíveis consecutivamente por duas vezes.

3- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um órgão eletivo.

5- Com exceção do cargo de vice-presidente executivo da direção, o exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efetuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

6- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, só não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.

7- As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direção.

##### Artigo 12.º

###### Constituição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado, mediante credencial apropriada que será entregue ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado aceitar a representação de mais do que cinco sócios.

3- Nas votações eleitorais e nas deliberações referentes a alteração de estatutos, destituição de corpos gerentes e dissolução da associação não é consentida a representação de associados por outros.

##### Artigo 13.º

###### Atribuições da assembleia geral

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção, o conselho fiscal e as comissões diretivas dos órgãos descentralizados de representação da associação;

b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as joias e quotas para a associação;

c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;

d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;

e) Destituir os membros dos órgãos sociais;

f) Definir as linhas gerais de atuação da associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses coletivos dos sócios e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

h) Deliberar sobre a reunião ou filiação da associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a demissão de membro dessas mesmas organizações;

i) Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;

j) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

##### Artigo 14.º

###### Mesa da assembleia geral

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nos casos de falta ou impedimento dos seus membros, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.

3- Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, os respetivos secretários.

##### Artigo 15.º

###### Competência dos membros da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;

b) Dar posse aos membros eleitos para os cargos associativos;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, rubricando as respetivas folhas, bem como, conjuntamente com os secretários, assinar as atas das reuniões;

d) Assistir às reuniões da direção e do conselho fiscal sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2- Incumbe aos secretários substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos, coadjuvá-lo no exercício das suas funções, preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as atas das reuniões.

##### Artigo 16.º

###### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia geral reúne ordinariamente:

a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar

o relatório, balanço e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano anterior;

b) Até 31 de dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projeto de orçamento para o ano imediato;

c) Até 30 de abril do ano seguinte ao termo do mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respetiva mesa, da direção, do conselho fiscal ou a requerimento de um grupo de sócios, de pelo menos cinquenta, dos quais dois terços têm obrigatoriamente de estar presentes.

#### Artigo 17.º

##### Convocatórias

1- Sempre que a assembleia seja convocada a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um grupo de associados deve o presidente da respetiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da receção, por escrito, do respetivo pedido, sob pena de a mesma poder ser expedida pelos interessados.

2- A assembleia é convocada individualmente pelo correio ou por meios eletrónicos disponíveis, com a antecedência mínima de:

a) Oito dias, na generalidade dos casos e nomeadamente no caso de apreciação urgente de propostas e projetos de convenções coletivas de trabalho a outorgar pela associação e no de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projetadas ou emitidas, que respeitem a interesses coletivos dos associados;

b) Quinze dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devem ser submetidos, bem como no caso de destituição de membros dos corpos sociais e no de dissolução da associação ou na sua integração ou fusão com outras associações do mesmo tipo e representativas da categoria industrial;

c) Trinta dias, no caso de eleições.

#### Artigo 18.º

##### Conteúdo das convocatórias

As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respetiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento da assembleia

As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

#### Artigo 20.º

##### Quorum de votações

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e desti-

tuição dos corpos gerentes exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

#### Artigo 21.º

##### Forma de votação

1- As votações podem ser nominais, por escrutínio secreto e por levantados e sentados.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de corpos gerentes ou da dissolução da associação.

3- As votações nominais só terão lugar quando requeridas por qualquer membro.

#### Artigo 22.º

##### Titularidade dos votos

1- Cada associado no pleno gozo dos seus direitos sociais tem direito ao número de votos fixados em função de critério relacionado com a habilitação legal para o exercício da atividade de construção ou, tratando-se de empresas de serviços, com o volume de negócios (VN), nos seguintes termos:

a) Com título habilitante sem classe ou VN até 49 800 euros - 1 voto;

b) Com alvará da 1.ª classe ou VN de 49 800 até 498 000 euros - 2 votos;

c) Com alvará da 2.ª classe ou VN de 498 000 até 996 000 euros - 3 votos;

d) Com alvará da 3.ª classe ou VN de 996 000 até 1 992 000 euros - 4 votos;

e) Com alvará da 4.ª classe ou VN de 1 992 000 até 3 984 000 euros - 5 votos;

f) Com alvará da 5.ª classe ou VN de 3 984 000 até 7 968 000 euros - 6 votos;

g) Com alvará da 6.ª classe ou VN de 7 968 000 até 15 936 000 euros - 7 votos;

h) Com alvará da 7.ª classe ou VN de 15 936 000 até 31 872 000 euros - 8 votos;

i) Com alvará da 8.ª classe ou VN de 31 872 000 até 49 800 000 euros - 9 votos;

j) Com alvará da 9.ª classe ou VN acima de 49 800 000 euros - 10 votos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os sócios que não tenham quotas em dívida nem estejam a cumprir pena de suspensão disciplinar.

#### Artigo 23.º

##### Ordem de trabalhos

1- Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se estiverem presentes ou representados todos os associados e se estes assim o decidirem.

2- Nas reuniões extraordinárias será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

#### Artigo 24.º

##### Direção

1- A direção é constituída por:

a) um presidente, um vice-presidente e quatro diretores, eleitos pela assembleia geral e que serão obrigatoriamente representantes de empresas associadas;

b) um vice-presidente executivo, designado pelos membros eleitos da direção, na sua primeira reunião, de entre pessoas singulares técnica e moralmente qualificadas para o exercício do cargo e que o desempenhará remuneradamente e em regime de tempo completo.

2- Se a pessoa escolhida para o lugar de vice-presidente executivo for um trabalhador da associação, manterá o respetivo vínculo laboral, podendo, por deliberação da direção, acumular ou não o exercício efetivo de ambos os cargos.

3- Vagando o lugar de vice-presidente executivo, o seu preenchimento até ao termo do mandato da direção que o designou competirá a esta, observando-se o disposto na alínea c) do número 1 e no número 2 do presente artigo.

#### Artigo 25.º

##### Atribuições da direção

1- Compete à direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;

c) Outorgar convenções coletivas de trabalho;

d) Criar e dirigir os serviços da associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que, nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;

e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediato, bem como o relatório e contas do exercício anterior;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;

g) Apreciar e deliberar sobre as propostas e iniciativas dos órgãos descentralizados que sejam de interesse geral e ainda que se revistam de natureza específica ou essencialmente regional;

h) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da associação, fixando os respetivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;

i) Aplicar sanções disciplinares;

j) Em geral, praticar todos os atos necessários à gestão da associação, com vista à plena consecução dos seus fins estatutários.

2- Incumbe ao vice-presidente executivo assegurar, dentro dos limites que a direção estabeleça e de acordo com as orientações gerais por ela fixada, a gestão corrente da associação.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões da direção

1- A direção reúne sempre que convocada pelo respetivo

presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2- A direção só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

#### Artigo 27.º

##### Vinculação da associação

1- A associação obriga-se pela assinatura:

a) De dois membros da direção, sendo um deles obrigatoriamente o presidente;

b) De dois membros da direção, aos quais esta haja conferido, de modo geral, os poderes necessários;

c) De um membro da direção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;

d) De um só membro da direção, ao qual esta haja conferido, para atos específicos, os poderes necessários;

e) De um ou mais mandatários constituídos pela direção para fins determinados.

2- Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

#### Artigo 28.º

##### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, os documentos da contabilidade da associação;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direção, bem como sobre o projeto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia ou pela direção sobre assuntos da sua competência;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por semestre e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, ou do presidente da direção ou da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável o disposto no número 2 do artigo 26.º

3- O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direção.

Artigo 31.º

**Comissões especializadas e organização descentralizada**

1- A direção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas, das regiões ou dos setores de atividade compreendidos no âmbito da associação.

2- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direção ou de um grupo de, pelo menos, cinquenta associados, de delegações, secções ou outros órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

3- Os regulamentos a que se refere o número anterior deverão assegurar sempre, sem prejuízo da autonomia que em cada caso for conveniente, a indispensável coordenação entre os órgãos sociais centrais da associação e os órgãos sociais que constituem a sua organização descentralizada, devendo estes reger-se de harmonia com os preceitos constantes destes estatutos na parte aplicável e com observância dos princípios que nele se contêm em tudo quanto não for diretamente adaptável.

Artigo 32.º

**Destituição dos corpos gerentes**

1- Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivos de destituição:

a) A perda da qualidade de associado;

b) A prática de atos gravemente lesivos dos interesses coletivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efetivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a cinquenta, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- O pedido de destituição será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à receção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia.

7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8- A assembleia poderá sustar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

Artigo 33.º

**Gestão em caso de destituição**

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros efetivos e substitutos de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respetivo funcionamento, deverá a assembleia designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2- As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de sessenta dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos corpos gerentes, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos corpos gerentes.

CAPÍTULO IV

**Regime financeiro**

Artigo 34.º

**Receitas da associação**

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto de joias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infrações disciplinares;

d) As contribuições e donativos, designadamente dos associados ou de organizações empresariais;

e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2- É proibido à associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.

3- Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas, nacionais ou internacionais, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

Artigo 35.º

**Joias e quotas**

1- A joia de admissão será de montante igual a três vezes o valor da quota que for devida e será paga integralmente no ato da inscrição do associado.

2- A quota será de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar na função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3- As quotas serão pagas na sede da associação ou nos locais que forem fixados em deliberação da direção ou acordados entre esta e os associados.

4- A quota é mensal, mas o seu pagamento pode ser antecipado por deliberação da direção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direção deliberar



antecipação do pagamento superior ao trimestre.

5- O sócio que voluntariamente se desvincula da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

6- Serão encargo dos sócios quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 36.º

##### Despesas da associação

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só pode ser feita mediante deliberação favorável da assembleia geral.

#### Artigo 37.º

##### Movimentação de fundos

A associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou ao pagamento de compromissos imediatos.

#### Artigo 38.º

##### Orçamento

1- O orçamento anual elaborado pela direção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia até trinta de novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente mediante a sua fixação na sede da associação.

2- É rigorosamente interdita a realização de despesas para que não exista cobertura orçamental.

#### Artigo 39.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 40.º

##### Saldo da conta de gerência

1- Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse coletivo.

2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

### CAPÍTULO VI

## Da dissolução e liquidação

#### Artigo 41.º

##### Dissolução e liquidação

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade

com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimateção dos assuntos pendentes.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando se necessário, uma comissão liquidatária.

4- Os bens remanescentes do património serão destinados, preferencialmente, à união ou federação que reúna associações representativas de empresas pertencentes à categoria industrial compreendida no âmbito da associação. A assembleia que deliberar a dissolução deverá, porém, fazer depender a transição do património da aceitação, pela união ou federação que existir, dos trabalhadores que estiverem ao serviço da associação à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e da união ou federação quanto às condições de transferência para o quadro de pessoal da união ou federação.

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 132 do livro n.º 2.

## Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS - Alteração

Alteração aprovada em 26 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015.

### CAPÍTULO I

## Denominação, sede e afins

#### Artigo 1.º

A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado, que usa também o acrónimo ACIBARCELOS, é uma associação livre com personalidade jurídica sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

#### Artigo 2.º

A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado tem a sua sede no Largo de Martins Lima, 10, em Barcelos, abrangendo as áreas dos concelhos de Barcelos e Esposende, podendo estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

#### Artigo 3.º

Sempre no âmbito da prestação de serviços de carácter económico e social aos seus associados, a associação tem por fins:

1- Defender os legítimos interesses das empresas associa-

das e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nomeadamente em tudo o que diga respeito a contratações colectivas de trabalho;

2- Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização, quer geral quer a nível regional, dos respectivos interesses;

3- Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando às empresas associadas as informações solicitadas, bem como apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas gerências entendam adequadas;

4- Promover valorização profissional dos associados gestores e trabalhadores das empresas associadas através da formação profissional e suas formas de aprendizagem, iniciação, dual, especialização, reclassificação, reciclagem, promoção, aperfeiçoamento e qualificação;

5- Instalar serviços comuns de apoio às empresas associadas;

6- Promover exposições através de feiras dos produtos realizados pelas empresas suas associadas com vista à promoção de vendas no mercado interno e de exportação;

7- Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico e económico-social das empresas na zona geográfica em que se enquadra;

8- Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensáveis ao funcionamento e plena execução dos seus objectivos e finalidades;

9- Promover, executar, facilitar projectos estruturantes que garantam maior consistência ao tecido empresarial da região e do país;

10- Actuar em áreas de domínio social e da economia social que auxiliem ao crescimento social, económico e do emprego, com valor para o crescimento potencial da região;

11- Promover projectos na área da juventude, da educação e da saúde que contribuam ao desenvolvimento do território de actuação e que tenham impactos na estruturação do tecido empresarial no seu todo;

12- Promover a igualdade, o empreendedorismo e a inclusão social no seu território de actuação;

13- Promover projectos de índole cultural;

14- Promover projectos tendentes à promoção de investimentos.

#### Artigo 4.º

A associação assegurará relações com as suas congéneres e poderá filiar-se em organismos nacionais e internacionais.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 5.º

1- Podem ser sócios da associação todas as sociedades comerciais e empresários em nome individual que exerçam, nos concelhos de Barcelos e Esposende, quaisquer actividades económicas de comércio, indústria e serviços.

2- Os associados da Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado são efectivos e honorários:

2.1- São associados efectivos as sociedades comerciais e empresários em nome individual que manifestem a sua adesão e que, para além do pagamento da jóia de inscrição, satisfaçam a quotização exigida;

2.2- São associados honorários as sociedades comerciais e empresários em nome individual por serviços relevantes prestados à associação ou por reconhecido mérito empresarial, cultural ou moral como tal sejam considerados por deliberação unânime da direcção.

3- A admissão dos sócios é da competência da direcção.

#### Artigo 6.º

Os sócios da Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado poderão ser agrupados por sectores ou subsectores de actividades, os quais terão funções meramente consultivas, podendo dar origem à criação de conselhos consultivos.

#### Artigo 7.º

São direitos dos sócios em particular:

1- Tomar parte nas assembleias gerais;

2- Eleger e ser eleitos;

3- Usufruir de todos os benefícios da associação e utilizar os seus serviços nas condições estabelecidas pela direcção;

4- Apresentar sugestões visando uma melhor prossecução dos fins específicos da associação;

5- Reclamar perante os órgãos sociais respectivos actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação.

#### Artigo 8.º

São deveres dos sócios:

1- Pagar pontualmente as quotas, em conformidade com a tabela e demais condições aprovadas em deliberação da direcção;

2- Prestar colaboração efectiva em trabalhos promovidos pela associação;

3- Exercer os cargos para que foram eleitos;

4- Cumprir os estatutos e demais regulamentação.

#### Artigo 9.º

Do regime disciplinar:

1- Em caso de incumprimento dos deveres de sócio consignado nos estatutos, será o mesmo punido da seguinte forma:

1) Voto de censura por falta de colaboração nos fins específicos da associação;

2) Advertência escrita, por falta de cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares que lhe sejam aplicáveis, bem como por falta de pagamento pontual das suas quotas por período inferior a seis meses ou outros compromissos assumidos e ou fixados pelos órgãos sociais da associação, dentro das suas atribuições;

3) Suspensão dos direitos e benefícios de associado até três anos no caso de falta de pagamento de quotizações por período igual ou superior a seis meses e inferior a dezoito meses e por factos de que tenham sido anteriormente advertidos e em que persistam;

4) Expulsão, pela prática de violação grave dos seus deveres fundamentais de associado, designadamente por falta de

pagamento quotizações por período igual ou superior a dezoito meses, actos ou acções contrários aos fins específicos da associação e que afectem gravemente o seu prestígio ou por terem deixado de merecer a confiança e o respeito dos demais associados.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que se demitirem;
- b) Os que se dissolverem;
- c) Os que sejam suspensos;
- d) Os que sejam expulsos.

2- Compete à direcção determinar a perda da qualidade de associado.

### CAPÍTULO III

#### Administração e funcionamento

##### SECÇÃO I

##### Dos órgãos da associação

#### Artigo 11.º

1- São órgãos da Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- As actividades sectoriais ou subsectoriais da associação poderão constituir conselhos de sector ou subsector, os quais terão função meramente consultiva.

3- A direcção fixará o modo de constituição e a forma de funcionamento dos conselhos a que se refere o número anterior.

#### Artigo 12.º

Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por quatro anos.

#### Artigo 13.º

1- A eleição far-se-á por listas com a indicação dos órgãos e respectivos cargos, seguidos do nome completo dos candidatos.

2- As listas deverão ser subscritas por todos os candidatos que dela constem e por um número mínimo de 200 associados.

#### Artigo 14.º

1- Em qualquer dos órgãos associativos cada um dos seus titulares tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Nenhum sócio poderá estar representado em mais de um dos órgãos da associação.

##### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### Artigo 15.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos associativos os sócios que estejam validamente inscritos na associação, após admissão pela direcção nos termos destes estatutos, há mais de seis meses e que, não estando suspensos, tenham as suas quotas pagas até 180 dias antes da realização de qualquer assembleia geral ou, não as tendo, as regularizem até 5 dias antes da realização da mesma.

#### Artigo 16.º

Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais; ao vice-presidente incumbe substituir o presidente no caso de impedimento temporário ou, sendo definitivo, até às eleições seguintes; ao secretário cabe auxiliar o presidente e elaborar as respectivas actas e substituir o vice-presidente no caso de impedimento deste.

#### Artigo 17.º

À assembleia geral compete:

1- Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

2- Aprovar e alterar os estatutos e os regulamentos da associação;

3- Definir linhas gerais de actuação da associação;

4- Discutir e votar anualmente o relatório e as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal;

5- Appreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

#### Artigo 18.º

A assembleia geral reunirá:

1- Ordinariamente, até 30 de abril de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo, e de quatro em quatro anos, para a realização de eleições;

2- Extraordinariamente, sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou seja requerido por escrito por um número de associados no gozo dos seus direitos não inferior a 200; neste caso, desde que estejam presentes 90 % dos sócios que a requereram.

#### Artigo 19.º

A convocação da assembleia geral será feita por meio de publicação do respectivo aviso nos termos legalmente previstos para os actos das sociedades comerciais (por publicação no sítio da Internet com o endereço [www.mj.gov.pt/publicacoes](http://www.mj.gov.pt/publicacoes) ou outro que o venha a substituir) e, bem assim, por publicação em jornal de âmbito regional, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser indicados o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

#### Artigo 20.º

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença de, pelo menos, metade dos seus associados ou com qualquer número, passado meia hora da designada para o seu início.

#### Artigo 21.º

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

2- A deliberação sobre a dissolução da associação só é válida desde que obtenha o voto favorável de três quartos da totalidade dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3- A deliberação sobre alterações de estatutos só será válida desde que obtenha o voto favorável de três quartos dos associados presentes e em pleno gozo dos seus direitos.

4- A mesa da assembleia geral reunirá convocada pelo presidente para os fins previstos no número 4 do artigo 48.º

### SUBSECÇÃO I

#### Processo eleitoral

#### Artigo 22.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- 1- Promover o recenseamento eleitoral;
- 2- Garantir a publicidade do acto eleitoral;
- 3- Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- 4- Facultar todos os elementos de consulta às listas concorrentes.

#### Artigo 23.º

1- A mesa da assembleia geral, até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições, efectuará a marcação do acto eleitoral e promoverá o recenseamento geral dos eleitores.

2- Só poderão fazer parte dos cadernos eleitorais os associados com inscrição em vigor na associação há mais de seis meses e tenham as suas quotas pagas até 180 dias antes da realização da assembleia geral eleitoral.

3- Após fixação dos cadernos eleitorais não poderão os associados usar da prerrogativa de regularização de quotas prevista na parte final do artigo 15.º, número 2.

4- Os cadernos eleitorais ficarão disponíveis para consulta na sede da associação 30 dias antes da data prevista para elas, onde se manterão até oito dias após a realização do acto eleitoral.

5- Da inscrição ou omissões irregulares no recenseamento pode qualquer eleitor reclamar até 5 dias antes do acto eleitoral para a mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 48 horas.

#### Artigo 24.º

Só podem ser eleitos os sócios efectivos que:

- a) Constem do respectivo caderno eleitoral;
- b) Sejam associados com inscrição definitiva em vigor há mais de doze meses;
- c) Tenham as suas quotizações integralmente pagas à data da apresentação da respectiva candidatura.

#### Artigo 25.º

1- A apresentação de candidaturas deverá ser feita até 20 dias antes da data designada para a realização das eleições, mediante entrega pessoal junto dos serviços administrativos na sede da associação, durante o horário de expediente da mesma em vigor à data da entrega.

2- Para efeitos de candidatura, as listas deverão indicar um candidato efectivo para cada todos os cargos dos órgãos sociais e, bem assim, quatro candidatos suplentes, sendo um para a assembleia geral, dois para a direcção e um para o conselho fiscal.

3- A indicação de suplentes só é válida para a candidatura; após a eleição apenas tomarão posse os membros efectivos dos órgãos eleitos.

#### Artigo 26.º

Os candidatos serão identificados:

- 1- Quando se trate de pessoas singulares, pelo nome, número de sócio, idade, estado civil, naturalidade e residência;
- 2- Quando se trate de pessoas colectivas, pela denominação ou firma e sede; e nome, idade, estado civil e residência do respectivo representante por si livremente indicado.

#### Artigo 27.º

1- As listas dos candidatos às eleições estarão disponíveis para consulta na secretaria da associação, no respectivo horário de expediente, desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para impugnação dos actos eleitorais.

2- No caso de se verificar até ao final do dia anterior ao da realização das eleições vacatura de algum ou alguns cargos indicados na lista candidata já validada pela mesa da assembleia geral para apresentação a sufrágio, por morte ou desistência por qualquer causa do respectivo candidato efectivo, será o lugar ou lugares vagos imediatamente preenchido(s) pelo(s) candidato(s) suplente(s) do respectivo órgão, que ocupará(ão) o último lugar da lista desse órgão.

#### Artigo 28.º

- 1- A votação será secreta.
- 2- Apenas poderão votar os associados que constem do caderno eleitoral fixado nos termos do artigo 23.º; após a fixação definitiva desse caderno eleitoral, nenhum associado não recenseado poderá votar no acto eleitoral em curso.
- 3- Não é permitido o voto por procuração.
- 4- É permitido o voto por correspondência desde que:
  - 4.1- O boletim de voto respectivo esteja contido em sobrescrito fechado;

4.2- Dos respectivos sobrescritos conste a assinatura ou firma dos sócios, autenticada por carimbo da empresa, quando este exista;

4.3- Os sobrescritos sejam endereçados dentro de outro sobrescrito ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado entrado 48 horas antes na sede da associação.

#### Artigo 29.º

A mesa de voto deverá ser constituída por um presidente e dois secretários, designados pela mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de cinco dias antes do acto eleitoral; na mesa de voto poderá ainda ter assento um representante de cada uma das listas apresentadas a sufrágio.

#### Artigo 30.º

Concluída a votação, a mesa de voto redigirá uma acta, da qual constarão, obrigatoriamente, os resultados eleitorais apurados e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verificarem, devendo a acta ser assinada pelo presidente, secretários e representantes de cada lista que hajam tido efectivo assento na mesa.

#### Artigo 31.º

A assembleia eleitoral funcionará durante seis horas ininterruptas a partir da sua abertura, entre as 10h00 e as 16h00.

#### Artigo 32.º

1- O acto eleitoral pode ser impugnado:

a) Se os candidatos eleitos não reunirem as condições de elegibilidade;

b) Com base em quaisquer irregularidades processuais.

2- A impugnação deverá ser fundamentada e apresentada por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 33.º

Os poderes gerais de gerência e representação da associação são confiados à direcção, composta por um presidente, um 1.º vice-presidente, um vice-presidente tesoureiro e quatro vice-presidentes.

#### Artigo 34.º

Compete à direcção:

1- Dirigir e organizar a associação, fazendo executar os programas de acção próprios e os aprovados pela assembleia geral;

2- Elaborar o relatório e contas da gerência de cada exercício;

3- Assegurar a gestão financeira da associação;

4- Dinamizar o funcionamento dos conselhos de sector ou de subsector;

5- Dinamizar a criação e funcionamento de um conselho estratégico, de natureza consultiva;

6- Todos os actos julgados convenientes à prossecução

dos fins da associação, incluindo a celebração de protocolos, acordos com outros organismos, adesão a novas estruturas e organizações, criar ou participar em e cooperativas, sempre no interesse dos seus associados.

#### Artigo 35.º

A direcção poderá delegar genericamente qualquer dos seus poderes num ou mais dos seus membros ou, especificamente, em quem entender.

#### Artigo 36.º

Compete especialmente ao presidente da direcção:

1- Representar a associação em juízo e fora dele;

2- Convocar e presidir às reuniões da direcção;

3- Promover a coordenação geral dos diversos sectores da associação;

4- Orientar superiormente os respectivos serviços;

5- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 37.º

1- Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente e exercer as funções por ele delegadas.

2- Ao 1.º vice-presidente competirá ainda, para além das atribuições referidas no número anterior, substituir o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 38.º

Ao vice-presidente tesoureiro compete, além da cooperação com o presidente, exercer as funções próprias do seu cargo.

### SUBSECÇÃO I

#### Reuniões, deliberações e responsabilidades

#### Artigo 39.º

1- A direcção reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente, mas obrigatoriamente todos os meses.

2- A direcção só poderá reunir com a presença da maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas que sejam contrárias às disposições legais, estatutárias ou dos regulamentos da associação, ficando, porém, isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

#### Artigo 40.º

1- Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas conjuntas do presidente ou de um vice-presidente com a do vice-presidente tesoureiro.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presi-

dente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou por funcionário qualificado a quem estejam atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscal

###### Artigo 41.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um secretário e um relator.

###### Artigo 42.º

Compete ao conselho fiscal:

- 1- Examinar os livros da escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- 2- Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
- 3- Dar parecer sobre as alienações de bens imóveis da associação;
- 4- Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos presentes estatutos.

###### Artigo 43.º

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- 1- Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- 2- Exercer todas as funções que lhe são atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### SUBSECÇÃO

##### Reuniões e deliberações

###### Artigo 44.º

O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente, a pedido da direcção ou da mesa da assembleia geral.

###### Artigo 45.º

O conselho fiscal só poderá reunir com a presença da maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

###### Artigo 46.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

#### CAPÍTULO IV

##### Disciplina associativa

###### Artigo 47.º

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos e nos regulamentos da associação ou

ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas nos termos do artigo 9.º

###### Artigo 48.º

1- A aplicação das penas previstas no regulamento disciplinar é da competência da direcção.

2- A aplicação das sanções disciplinares será necessariamente precedida da instauração de processo disciplinar escrito ao associado faltoso.

3- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação contra si deduzida e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa, à qual poderá juntar documentos e requerer a apreciação de quaisquer outros meios de prova.

4- Da decisão da direcção cabe recurso para a mesa da assembleia geral, sem efeito suspensivo, a interpor até 15 dias após o conhecimento da mesma. Esta deliberará no prazo máximo de 30 dias.

#### CAPÍTULO V

##### Regime financeiro

###### Artigo 49.º

Constituem receitas da associação:

- 1- O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- 2- Os juros e outros rendimentos de bens que possuir;
- 3- Outras receitas eventuais regulamentares;
- 4- O produto das multas aplicadas aos associados, se tais vierem a ser combinadas no regulamento disciplinar;
- 5- Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei;
- 6- Receitas decorrentes de participação em projectos, actividades e serviços nos termos estatutários.

###### Artigo 50.º

Constituem despesas da associação todos os pagamentos relativos ao pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias e regulamentares e ao cumprimento das obrigações inerentes aos projectos e parcerias em que participe no interesse dos seus associados.

#### CAPÍTULO VI

##### Disposições gerais

###### Artigo 51.º

O ano social coincide com o ano civil.

###### Artigo 52.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos membros da assembleia geral presentes em sessão expressamente convocada pela direcção para o efeito.

### Artigo 53.º

1- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, que em caso algum poderá ser distribuído pelos seus associados.

2- No caso referido no número anterior o património disponível da associação terá de reverter obrigatoriamente para o Estado ou uma ou várias instituições de solidariedade social do concelho de Barcelos, a designar pela assembleia geral.

3- Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos serão decididos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 54.º

As normas relativas à composição dos órgãos sociais dos presentes estatutos só entrarão em vigor após o termo do mandato dos actuais órgãos directivos.

#### Artigo 55.º

Estes estatutos entram imediatamente em vigor após aprovação em assembleia geral.

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 132 do livro n.º 2.

## **Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA - Alteração**

Alteração aprovada em 14 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2002.

## CAPÍTULO I

### Da associação

#### Artigo 1.º

1- A Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais é uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, tem a sede em Lisboa e rege-se-á pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

2- A associação usará a sigla IACA.

#### Artigo 2.º

1- A associação tem por fim valorizar a fileira da alimentação animal, defender os seus interesses em geral e os dos seus associados em especial, nomeadamente:

a) Representar os associados perante os órgãos da administração pública, outras associações, sindicatos e o público;

b) Negociar e celebrar, em representação dos seus associados e dentro dos limites que forem estabelecidos, por lei, convenções coletivas de trabalho intervir na sua execução, nos termos que essas convenções previrem;

c) Aconselhar e representar os associados no plano do direito social e do trabalho;

d) Prestar informações, dar pareceres, promover estudos, criar e manter serviços, propor medidas e desempenhar quaisquer missões que lhe sejam confiadas ou solicitadas pelos organismos públicos sobre todos os assuntos de interesse para a indústria e para os associados;

e) Estimular uma eficiente e leal cooperação entre os associados.

2- A associação poderá praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos seus fins sociais sem outro limite além do decorrente da lei e destes estatutos.

#### Artigo 3.º

Em ordem à realização dos seus fins sociais a associação poderá estabelecer no território nacional quaisquer formas de representação e, observados os requisitos legais, filiar-se, estabelecer relações e cooperar com outras entidades de idêntica natureza, nacionais ou internacionais.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

1- Podem ser associadas todas as pessoas coletivas e singulares que, de harmonia com a legislação aplicável, exerçam atividade na fileira da alimentação animal, designadamente:

a) Industriais de alimentos compostos;

b) Autoprodutores de alimentos compostos;

c) Fabricantes de pré-misturas para alimentos compostos;

d) Comerciantes de aditivos para alimentos compostos.

2- Não são aceites como associados da IACA empresas de pré-misturas ou de alimentos compostos para animais não produzidos em Portugal, exceto em situações avaliadas pela direcção, após consulta da respetiva secção, caso exista.

3- A assembleia geral, sob proposta da direcção, pode deliberar o alargamento da associação de modo a abranger outras atividades que se integrem na fileira da alimentação animal.

#### Artigo 5.º

1- O requerimento para admissão como associado envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos estatutários.

2- A verificação das condições de admissão é da competência da direcção.

3- Da decisão da direcção proferida sobre o requerimento de admissão, pode o interessado recorrer para a assembleia geral, devendo o recurso ser apreciado e decidido na primeira reunião da assembleia que se realizar após a sua interposição.

#### Artigo 6.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas reuniões das assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da associação;
- c) Requerer, nos termos dos presentes estatutos, a convocação de assembleias gerais;
- d) Utilizar os serviços e as instalações da associação;
- e) Apresentar propostas que sirvam os fins da associação;
- f) Reclamar perante os órgãos da associação de atos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da associação;
- g) Receber da associação as informações que solicitarem sobre a atividade desta e, designadamente, examinar contas, orçamentos, livros de contabilidade e os livros de atas.

#### Artigo 7.º

Constituem deveres dos associados:

- a) Acatar os preceitos estatutários e os regulamentos internos da associação, bem como as deliberações dos órgãos desta;
- b) Participar no funcionamento da associação contribuindo ativamente para a realização dos seus fins;
- c) Exercer com zelo e dedicação os cargos para que forem eleitos ou designados;
- d) Satisfazer pontualmente as quotas devidas e as contribuições que lhes venham a caber de harmonia com o disposto nos números 2 e 3 do artigo 34.º;
- e) Fornecer pontual e cabalmente os elementos solicitados pelos órgãos da associação.

#### Artigo 8.º

1- A todo o tempo qualquer associado pode pedir a suspensão da sua inscrição ou demitir-se da associação.

2- A declaração de suspensão ou de demissão será apresentada à direção em carta registada e terá efeitos imediatos a partir da data de receção, mas o associado que a apresentou, continua obrigado ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação.

3- O associado suspenso que deseje retomar a qualidade de associado, no pleno gozo dos seus direitos e deveres, deverá comunicar à direção essa intenção e satisfazer as demais obrigações regulamentares e estatutárias.

#### Artigo 9.º

1- Serão excluídos da associação os associados que:

- a) Cessem o exercício da atividade que justificou a admissão;
- b) Tenham em débito mais de três meses de quotas;
- c) Violem de forma grave e repetida os seus deveres com a associação.

2- A direção, ao constatar os factos a que se refere o número 1 deste artigo, notificará o associado para, no prazo de 30 dias, regularizar a sua situação, ou apresentar justificação para tal atitude, sob pena de exclusão compulsiva no fim do mês seguinte ao da notificação.

3- A direção pode, ponderando a justificação a que se refere o número anterior, decidir estabelecer uma moratória para

a regularização da situação contributiva do associado.

4- O associado excluído nos termos do número anterior que não se conforme com a decisão poderá recorrer, no prazo de 30 dias para a assembleia geral. O recurso tem efeito suspensivo e será apreciado, obrigatoriamente, na primeira assembleia geral que se realizar após a sua interposição.

5- O associado que deixe de pertencer à associação, por força da aplicação da pena prevista no número 2 deste artigo, não tem direito a ser reembolsado das quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação e as previstas no número 2 do artigo 8.º

#### Artigo 10.º

1- Os associados indicam, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, quem o representa nos órgãos sociais e secções para que sejam eleitos.

2- A identificação dos representantes dos associados nos grupos de trabalho deve ser comunicada à direção.

### CAPÍTULO III

#### Da organização e funcionamento

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 11.º

Os órgãos sociais da associação são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### Artigo 12.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Cada associado tem direito aos votos correspondentes à sua produção anual declarada, referida ao ano anterior, segundo a seguinte escala:

a) Associados produtores de alimentos compostos (industriais e autoprodutores):

Escalão	Produção anual	Número de votos
1	Até 20 000 t	1
2	De 20 001 t até 40 000 t	2
3	De 40 001 t até 60 000 t	3
4	De 60 001 t até 80 000 t	4
5	De 80 001 t até 100 000 t	5
6	De 100 001 t até 140 000 t	6
7	De 140 001 t até 180 000 t	7
8	De 180 001 t até 220 000 t	8



9	De 220 001 t até 260 000 t	9
10	Mais de 260 000 t	10

b) Associados produtores de pré-misturas:

Escalão	Suplementação anual de rações	Número de votos
1	Pelo fabrico de pré-misturas até 200 000 t	1
2	De mais de 200 000 t até 400 000 t	2
3	De mais de 400 000 t	3

3- Os restantes associados tem direito a apenas um voto, mediante o pagamento de uma quotização mensal fixa a definir anualmente pela direcção, não podendo nunca ser inferior ao valor médio pago pelos sócios com direito a um voto, infra assinaladas no ponto anterior, sob a alínea a).

#### Artigo 13.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos que, por lei ou por estes estatutos, não sejam da competência exclusiva de outros órgãos da associação.

#### Artigo 14.º

A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 15.º

Compete ao presidente da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas aos cargos da associação;
- c) Dar posse aos associados eleitos;
- d) Assinar as atas e o expediente da mesa;
- e) Assistir, querendo sem direito a voto, às reuniões da direcção.

#### Artigo 16.º

Compete ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 17.º

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral coadjuvar o presidente da mesma na condução dos trabalhos.

#### Artigo 18.º

A assembleia geral é convocada nos termos da lei e ainda por aviso postal enviado para cada associado com a antecedência mínima de oito dias; o aviso reproduz a convocatória da reunião.

#### Artigo 19.º

As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos associados, mas trinta minutos depois funcionarão com qualquer número de presentes.

#### Artigo 20.º

1- A assembleia geral reúne-se em sessões ordinárias:

a) Trienalmente, durante o mês de dezembro, para proceder às eleições;

b) Anualmente, durante o mês de dezembro, para:

i) Discutir e deliberar sobre o orçamento da associação, apresentado pela direcção, para o ano seguinte. Nos anos em que houver eleições ordinárias, o orçamento apresentado pela direcção poderá ser discutido e votado até 31 de janeiro do ano a que diz respeito;

ii) Fixar a remuneração do diretor executivo, se existir, sob proposta da direcção;

iii) Decidir sobre quaisquer regalias pecuniárias ou outras a usufruir pelos órgãos sociais da associação. A usufruição de qualquer regalia pecuniária ou de outro tipo, que não tenha sido aprovada pela assembleia geral, implica a destituição imediata do prevaricador, com a obrigação da devolução de todos os montantes indevidamente recebidos ou usufruídos;

§ único. Excetuando o ROC, se existir, é vedado a qualquer órgão da associação usufruir, a qualquer título, de remuneração.

c) Anualmente, até 15 de abril para:

i) Discutir e deliberar sobre o relatório de gestão, apresentado pela direcção;

ii) Deliberar sobre as contas do balanço e parecer do conselho fiscal;

iii) Deliberar sobre as propostas da direcção quanto:

a) Ao destino dos saldos do ano anterior;

b) A constituição e ou movimentação de fundos de reserva.

2- Na ordem de trabalhos das assembleias gerais ordinárias podem ser incluídos outros assuntos, salvo os constantes do número 1 do artigo 21.º

#### Artigo 21.º

1- A assembleia geral reúne-se em sessões extraordinárias, sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa própria, a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de um décimo dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, para decidir sobre quaisquer assuntos não incluídos no número 1 do artigo 20.º, nomeadamente para:

a) Destituir a totalidade ou alguns dos membros de qualquer dos órgãos da associação;

b) Alterar os estatutos da associação;

c) Aprovar ou alterar regulamentos internos;

d) Nomear ou destituir, sob proposta da direcção, o secretário-geral;

e) Sancionar a nomeação, pela direcção, do diretor executivo, se existir;

f) Votar orçamentos suplementares apresentados pela direcção;

g) Extinguir a associação.

2- Se o presidente da assembleia geral não convocar a assembleia quando requerida nos termos do número anterior, qualquer associado o pode fazer, decorridos 30 dias sobre a apresentação do requerimento, desde que cumpra o preceituado no artigo 18.º

3- Na sessão da assembleia geral em que forem destituí-

dos membros dos órgãos sociais da associação serão eleitos membros em igual número aos destituídos para ocuparem os respetivos cargos até às próximas eleições, que serão logo marcadas para se realizarem no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 22.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos representados na assembleia.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, cumulativamente o voto favorável de:

- a) Três quartos do número de associados presentes;
- b) Três quartos do número de votos apurados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem, nas duas primeiras assembleias gerais convocadas expressamente para esse efeito, cumulativamente, o voto favorável de:

- a) Três quartos do número de todos os associados;
- b) Três quartos do número de votos de todos os associados.

4- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem, a partir da terceira assembleia geral (inclusive) convocada expressamente para esse efeito, cumulativamente, o voto favorável de:

- a) Metade do número de associados presentes;
- b) Metade do número de votos apurados.

5- O associado não pode votar em matérias que lhe digam diretamente respeito.

#### Artigo 23.º

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral escolher a forma de votação, salvo quando a própria assembleia geral delibere forma especial para alguma votação.

2- As deliberações a que se referem o número 4 do artigo 9.º, a alínea a) do número 1 do artigo 20.º e as alíneas a), b), e) e g) do número 1 do artigo 21.º serão sempre tomadas por votação secreta.

3- É permitida a votação em representação de associados não presentes, mas cada participante presente na reunião da assembleia não pode representar mais de três associados.

4- A representação faz-se por procuração ou credencial emitida pelo associado e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 24.º

De cada reunião será lavrada ata sucinta dos trabalhos, com a indicação precisa do número de associados presentes, dos resultados das votações e das deliberações tomadas e que será assinada pelo presidente e secretário da mesa e pelo secretário-geral, e assim se considera eficaz salvo se a assembleia geral deliberar que ela lhe seja submetida para aprovação.

#### Artigo 25.º

Sob proposta da direção, a assembleia geral poderá constituir grupos de trabalho para apoio à direção ou à comissão executiva, se existir, no estudo e/ou execução de tarefas determinadas.

### SECÇÃO III

#### Da direção

#### Artigo 26.º

Existirá uma direção composta por cinco ou sete elementos, sendo um o presidente, a quem competem todos os poderes de administração e representação da associação que por estes estatutos ou por lei não estejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal, nomeadamente:

a) A fiscalização da comissão executiva, se existir, em todos os domínios;

b) Apresentar à assembleia geral propostas sobre:

i) Orçamentos e contas do balanço;

ii) A nomeação e destituição do secretário-geral;

iii) A nomeação e destituição do diretor executivo, se existir;

iv) A criação e movimentação de fundos de reserva;

v) A nomeação do revisor oficial de contas, se existir;

vi) Remunerações, retribuições pecuniárias e regalias de outro tipo a usufruir pelo secretário-geral e diretor executivo, se existir;

vii) A constituição de grupos de trabalho;

viii) A criação de secções na associação.

§ único. Os membros da direção devem ser, tanto quanto possível, representativos da fileira da alimentação animal representados na associação.

#### Artigo 27.º

1- A direção reúne pelo menos uma vez por trimestre, sempre que convocada pelo seu presidente ou por dois terços dos seus membros ou quando solicitada pelo diretor executivo; delibera por maioria de votos, possuindo o presidente voto de qualidade, em caso de empate, e é secretariada pelo secretário-geral.

2- Das reuniões serão exaradas atas sucintas, em livro próprio, de que constem as presenças e as resoluções tomadas.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos de responsabilidade aqueles que hajam reclamado contra omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às reuniões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira reunião seguinte a que assistirem.

#### Artigo 28.º

1- Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direção.

2- A associação obriga-se validamente com as assinaturas de dois diretores, ou com a assinatura de um diretor e de um mandatário, ou só de mandatário, nos limites dos poderes que para fins determinados lhes tenham sido especialmente conferidos por deliberação da direção.

3- Os atos de mero expediente são assinados por qualquer membro da comissão executiva, se existir, ou pelo secretário-geral ou, nas suas ausências, por qualquer diretor.

4- Para movimentação das contas bancárias por meio de cheque, transferências e similares, basta a assinatura de dois diretores ou de um diretor e do secretário-geral.

#### SECÇÃO IV

##### Da comissão executiva

###### Artigo 29.º

1- A direção pode constituir uma comissão executiva com a competência que lhe delegar para ser exercida sob a sua superintendência no intervalo das suas reuniões. Não poderão ser delegados genericamente na comissão executiva, devendo ser objeto de deliberação específica da direção, poderes para efetuar investimentos de risco envolvendo ativos da associação.

2- A comissão executiva é constituída pelos diretores e assessores técnicos que a direção determinar e pelo secretário-geral.

3- A comissão executiva é presidida e dirigida por um diretor executivo que deve ser preferencialmente um membro da direção.

4- A nomeação do diretor executivo e a sua exoneração são da competência da direção, devendo a nomeação ser ratificada pela assembleia geral na primeira reunião que se realizar após a nomeação.

###### Artigo 30.º

1- A comissão executiva reunirá sempre que o diretor executivo ou, na sua falta ou impedimento, o secretário-geral entendam necessário, mas pelo menos uma vez por mês, exarando-se em livro próprio ata sucinta de que constem as presenças e deliberações tomadas. As reuniões são secretariadas pelo secretário-geral e, na sua falta, por quem a comissão deliberar.

2- As deliberações da comissão executiva serão por maioria de votos dos membros presentes.

3- A comissão executiva apenas pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

4- O diretor executivo terá obrigatoriamente de estar presente nas reuniões da direção, sem direito a voto, exceto se for diretor.

5- Os membros da comissão executiva respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções ficando isentos de responsabilidade aqueles que hajam reclamado contra omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às reuniões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira reunião seguinte a que assistirem.

6- A vigência da comissão executiva cessa quando dissolvida pela direção ou com o término do mandato da direção que criou.

#### SECÇÃO V

##### Do secretário-geral

###### Artigo 31.º

1- A gestão corrente da IACA compete ao secretário-geral, sob orientação da direção.

2- Das competências do secretário-geral destacam-se:

a) Secretariar as reuniões dos órgãos sociais (direção, conselho fiscal e assembleia geral) e da comissão executiva, se existir, e das secções e grupos de trabalho, se existirem, e redigir e assinar as respetivas atas, em conjunto com os respetivos membros;

b) A conservação, guarda e manutenção dos livros e folhas das atas e listas de presença;

c) Proceder ao envio das convocatórias legais para as reuniões de todos os órgãos sociais, e das secções e grupos de trabalho, se existirem;

d) Satisfazer, no âmbito da sua competência, o exercício do direito à informação dos associados, de acordo com o previsto na alínea g) do artigo 6.º dos estatutos;

e) A representatividade corrente da associação;

f) A direção do pessoal da associação.

3- A nomeação e destituição do secretário-geral é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção.

4- O secretário-geral é o único responsável pelos atos que praticar no exercício das suas funções específicas, nomeadamente as numeradas no número 2 deste artigo.

#### SECÇÃO VI

##### Do conselho fiscal

###### Artigo 32.º

O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um o presidente, e terá os poderes que a lei lhe atribui.

§ único. Nos termos da lei, pode ser contratado um revisor oficial de contas.

#### CAPÍTULO IV

##### Dos meios financeiros

###### Artigo 33.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

###### Artigo 34.º

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias, quotas e contribuições dos associados;

b) Os juros dos fundos capitalizados;

c) Quaisquer subsídios que lhe sejam atribuídos.

2- Com a aprovação do orçamento ordinário, a assembleia geral fixa o valor das joias e quotas devidas no ano imediato.

3- Com a aprovação dos orçamentos suplementares, a assembleia geral estabelecerá, se for caso disso, o montante das contribuições a pagar pelos associados para fazer face aos encargos orçamentados.

4- A quota máxima nunca pode ultrapassar o décuplo da quota mínima.

#### Artigo 35.º

1- A assembleia geral que aprovar as contas do exercício decidirá, sob proposta da direção, sobre a aplicação a dar ao respetivo saldo.

2- A assembleia geral pode decidir aplicar os saldos do exercício à constituição ou reforço de fundos de apoio aos associados.

#### Artigo 36.º

Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário, não podendo existir em caixa mais do que o indispensável para fazer face às despesas correntes.

### CAPÍTULO V

#### Das eleições

#### Artigo 37.º

1- São eleitos em assembleia geral, para mandatos trienais, a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Em caso de vagas e à exceção da mesa da assembleia, cada órgão pode cooptar até um terço dos seus membros.

3- A cooptação de membros dos órgãos sociais será submetida à ratificação da assembleia geral que tenha lugar imediatamente após a deliberação, sem prejuízo da assunção plena de funções logo após a designação e posse.

4- A cooptação de qualquer membro dos órgãos sociais será comunicada, pelo secretário-geral, em aviso postal a todos os associados no prazo de oito dias.

#### Artigo 38.º

1- A apresentação de candidaturas aos órgãos sociais deverá ser subscrita pelos candidatos e mais de cinco associados.

2- Haverá candidaturas separadas para a mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As candidaturas para a direção deverão ser representativas dos diversos setores que integram a associação e dimensão das empresas.

4- Nenhum associado pode candidatar-se em mais de uma lista.

5- As listas de candidatura para a direção e conselho fiscal devem indicar o associado que presidirá e para a mesa da assembleia geral deverá indicar os cargos a exercer por cada um dos seus membros.

#### Artigo 39.º

1- Nas eleições ordinárias as votações só podem recair sobre os associados cujas candidaturas hajam sido apresentadas ao presidente da assembleia geral até 30 de novembro do ano em que terminar o mandato.

2- Nas eleições suplementares, as candidaturas serão apresentadas até 10 dias antes do dia designado para a eleição.

3- Esgotados os prazos indicados nos números anteriores sem que hajam sido apresentadas candidaturas, o presidente da assembleia geral convocará imediatamente uma assembleia geral, para apreciação da situação, que se terá de reali-

zar no prazo máximo de 90 dias, mantendo-se, até às novas eleições, todos os órgãos sociais em pleno exercício dos seus poderes.

4- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 21.º, a eleição suplementar só é obrigatória quando, ocorrendo a vaga, o número de membros eleitos foi inferior a dois terços dos membros estatutários do respetivo órgão.

#### Artigo 40.º

1- As eleições são feitas por escrutínio secreto.

2- O escrutínio efetuar-se-á imediatamente depois de concluída a votação, sendo proclamada a lista eleita logo após a contagem dos votos.

3- Nas eleições suplementares, os associados eleitos tomarão posse imediatamente após a proclamação da lista eleita.

4- Nas eleições ordinárias, os associados eleitos tomarão posse nos oito dias seguintes ao termo dos mandatos anteriores.

### CAPÍTULO VI

#### Das secções

#### Artigo 41.º

Os associados podem agrupar-se internamente em secções ou outras formas de organização interna, para defesa e promoção dos interesses específicos do respetivo setor de atividade.

#### Artigo 42.º

1- A organização e funcionamento das secções ou outras formas de organização interna são objeto de regulamento aprovado pela direção, devendo observar-se uma estreita comunicação entre esta e aquelas estruturas.

2- Os fabricantes de pré-misturas encontram-se agrupados numa secção, através de regulamento aprovado pela direção em 4 de dezembro de 2002.

### CAPÍTULO VII

#### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 43.º

A liquidação em caso de dissolução da associação decidida em assembleia geral convocada expressamente para esse fim, será feita no prazo de seis meses por três liquidatários nomeados pela assembleia geral e, satisfeitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, o remanescente será repartido pelos associados, na proporção do total das quotizações pagas nos três anos anteriores à dissolução.

Registado em 24 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 132 do livro n.º 2.

### **Associação Comercial e Industrial do Concelho de Valongo - Cancelamento**

Por sentença transitada em julgado em 8 de abril de 2016, no âmbito do processo n.º 3914/10.6TBVLG, que correu termos na Comarca do Porto - Valongo, Inst. Local, Secção Cível - J2, movido pelo Ministério Público contra a Associação Comercial e Industrial do Concelho de Valongo, foi declara-

do a extinção da ré, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial e Industrial do Concelho de Valongo, efetuado em 22 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **APODEMO - Associação Portuguesa de Empresas de Estudos de Mercado e Opinião - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Intercampus - Recolha, Tratamento e Distribuição de Informação, SA, representada por António Manuel Almeida Salvador, titular do cartão de cidadão com o n.º 050280856ZZ5.

Vice-presidente - Euroteste Marketing e Opinião, SA, representada por Teresa Alexandra Cotrim de Figueiredo de Calheiros e Menezes, titular do cartão de cidadão com o n.º 078171105ZY2.

Tesoureiro - Nielsen Portugal - Estudos de Mercado, Unipessoal, L.da, representada por Vitor Manuel da Cunha Amaral, titular do cartão de cidadão com o n.º 103334351ZY2.

Vogal - Pitagórica - Investigação e Estudos de Mercado, SAA, representada por Alexandre Luís Fernandes Picoto, titular do cartão de cidadão com o n.º 105356310ZY6.

Vogal - JPB - Consultores de Publicidade, L.da, representada por João Pedro Poitout Barral Loureira da Silva, titular do cartão de cidadão com o n.º 090594886ZY1.

### **Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Climaloures - Comércio, Instalação, Reparação Ar Condicionado, L.da - Loures, representada por Mário António Cabral Saramago Ferreira.

Vice-presidente - Agência Funerária de Loures, L.da - Loures, representada por Alcindo Manuel de Almeida.

Vogal - Marques Raso, L.da - Loures, representada por Rui Jorge Raso Moreira Vicente.

Vogal - Grandes Remédios, L.da - Loures, representada por António Gerardo Groen Duarte.

Vogal - Novo Oculista de Loures, L.da - Loures, representada por António Manuel Gomes Nicolau.

### **Associação Portuguesa de Bancos - Substituição**

Na composição da direção da Associação Portuguesa de Bancos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015, para o mandato de três anos, foi substituído o associado Banif - Banco Internacional do Funchal, SA pela Caixa Económica - Montepio Geral, representada pelo Dr. José Félix Morgado.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Parvalorem, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 21 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014.

#### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

#### Da comissão de trabalhadores

##### Artigo 20.º

##### Constituição

A comissão de trabalhadores é composta por três elementos, que deverão ser trabalhadores da Parvalorem, SA.

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 16 do livro n.º 2.

### Transdev Norte, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 20 de abril de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2009.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da Transdev Norte, com sede na Alameda de S. Dâmaso, 82 - 1.º - 4810-286 Guimarães, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam em ato eleitoral realizado em 20 de abril de 2016, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

##### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos

ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

##### Artigo 3.º

##### Plenário

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

##### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

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

##### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

##### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

##### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para

tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

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

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

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

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua indepen-

dência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

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

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.



3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

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

*a)* Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

*b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

*c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

*d)* Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

*e)* Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

*a)* Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

*b)* Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

*a)* O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

*b)* O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

*c)* O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

*d)* O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

*e)* O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

*a)* Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

*b)* Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

*c)* Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

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

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas

por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respectiva convocatória.

#### Artigo 28.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas.
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenado-

ra, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 38.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos

direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### **Artigo 39.º**

##### **Sede da CT**

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa na Alameda de São Dâmaso, n.º 82 - 1.º - C.P. - 4810-286 Guimarães.

#### **Artigo 40.º**

##### **Composição**

1- A CT é composta por 3 (três) elementos efetivos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### **Artigo 41.º**

##### **Duração do mandato**

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

#### **Artigo 42.º**

##### **Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### **Artigo 43.º**

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### **Artigo 44.º**

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

#### **Artigo 45.º**

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### **Artigo 46.º**

##### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### **Artigo 47.º**

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### **Artigo 48.º**

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### **Artigo 49.º**

##### **Competências das subcomissões de trabalhadores**

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

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

## Artigo 50.º

### Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito de Braga.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## Disposições gerais e transitórias

### Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 52.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

### Artigo 53.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 54.º

#### Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclama-

ções;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral

a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

### Artigo 55.º

#### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 56.º

#### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

### Artigo 57.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

### Artigo 58.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- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 59.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 60.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 61.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante

máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 62.º

##### Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 63.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 64.º

##### Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 65.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 66.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

#### Artigo 67.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o

não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu

património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto

Registado em 20 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 16 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Parvalorem, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 21 de março de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos	N.º trabalhador	N.º CC/BI
Ricardo Joaquim Ferreira Duarte Gonçalves	2925	10385200
Maria Raquel Duarte Montenegro	2039	30164517
Sandra Marisa Afonso Matos	2949	10530763

Suplentes	N.º trabalhador	N.º CC/BI
Teresa Paula do Pomar Ferreira	1424	10288763
Maria João Valentim da Silva Caetano	2298	10749990
Zita Margarida Serrenho Dias Pereira	1670	10331091

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 16 do livro n.º 2.

### Greif Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 11 de abril de 2016, para o mandato de dois anos.

Efetivos	BI
Henrique Morais	8498025
António Mateus	6677903

Suplente	BI
Susana Marques Pinhal	10973477

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 16 do livro n.º 2.

**FEHST Componentes, L.ª - Eleição**

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da FEHST Componentes, L.ª, eleitos em 27 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Francisco Silva Barbosa	07952783
José António Barbosa Fernandes Semelhe	05816036
Domingos Veloso Ribeiro	05995355

Suplentes:

Nome	BI/CC
Maria Amélia Sousa Lopes	08458702
Rafael António Pacheco da Silva	10595890
José Joaquim Marques Machado	5844693

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 16 do livro n.º 2.

**Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Eleição**

Identidade dos membros da comissão coordenadora das

comissões de trabalhadores da Região do Porto, eleitos em 20 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Ana Paula Azevedo Pereira Soares	05806940
Bruno Miguel Gonçalves Oliveira	12263874
Bruno Ricardo Alves Ferreira	108259439
Carlos Alberto Pires Dias	07676388
Carlos José Ferreira Alves da Silva	06555311
Joaquim Fernando Silva Azevedo	7681340
José Alexandre Costa Silva	98975011
José da Silva Martins	09820734
Jorge dos Santos Duarte	09832319
Pedro Manuel Felgueiras Lamas	09856892
Pedro Nuno Alves Silva	10802332
Adão Manuel Pinto Ferreira	09645019

Suplentes:

Nome	BI/CC
Eduardo César Borges Oliveira	10349965
Fernando Emanuel Silva Resende	08339486
Lobélia Patricia Alves Pereira Dias	11296358
Manuel Jesus Silva Guimarães	2992390
Marcos Lino de Vasconcelos Nunes	7054135
José Eduardo Pereira Andrade	11519844

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 16 do livro n.º 2.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**I - CONVOCATÓRIAS**

...



## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Sãvida - Medicina Apoiada, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Sãvida - Medicina Apoiada, 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.

	BI/CC
Orlando Jorge Silva Castro	2726563

Registado em 17 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 111 do livro n.º 1.

### NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, SA, realizada em 26 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016.

Efetivos	BI/CC
Agostinho José Macareno Saragoça	10235640
Guilherme José Tinoco Pacau	12078160
Bruno Emanuel Pereira Cirilo	12974842
Filipe Miguel Cunha Soutinho	11819793

Suplentes	
Lara Rute Saragoça Marques	
Maria Helena Laureano Muacho Alfacinha	
Maria José Sarrato Guerrinha	
Carla Sofia Silva Tavares	

Registado em 17 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 111 do livro n.º 1.

### GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, GUIALMI - Empresa

de Móveis Metálicos, SA, realizada em 20 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016.

Efetivos	BI/CC
António Manuel Batista de Almeida Rosmaninho	11117760
Arménio Manuel Ferreira Almeida	10049648

Suplentes	BI/CC
Rita Maria Cardoso Cruz	12774461
Maria João Gomes Couto	12460888

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 112 do livro n.º 1.

### TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, 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.

Efetivos	BI/CC
Nuno Sérgio Tiago Almeida	11692090
Filipe Simões Oliveira	6687949

Suplente	BI/CC
João Miguel André	11327602

Registado em 19 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fl. 112 do livro n.º 1.

### Fábrica de Calçado Sofisar, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Fábrica de Calçado Sofisar, L.<sup>da</sup>, realizada em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

Efetivo	BI/CC
Horácio Martins Pereira	8639998
Maria Helena da Silva Ribeiro Carvalho	10670254

Registado em 23 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 112 do livro n.º 1.

### Metalo-Nicho, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Metalo-Nicho, SA, realizada em 28 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016.

Efetivo	BI/CC
João Paulo Laves Figueiras	14004567

Suplente	BI/CC
Bruno Alexandre Varela	1190174

Registado em 23 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 112 do livro n.º 1.

### Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Instituto Nacional de Estatística, IP, realizada em 20 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Efetivos	BI/CC
Mário Dionísio Rocha Mendes	8173127
Rui Miguel Cabral da Silva Correia	06979993
Fernanda Maria da Silva Sengo	07687959
Maria Clara Pimenta Patrício	07734172
Ana Maria Isidoro Neves	07279701

Suplentes	BI/CC
Maria Salomé Viegas Mendes Marques	07603528
Ana Paula Henriques Soares Lopes Dias	07390500
Ana Paula Lopes Duarte Morais	8916136
Maria Luísa Graça de Pinho Araújo Guilherme	06245436
Jorge Manuel Gameiro de Sousa Passos	07095214

Registado em 24 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fl. 112 do livro n.º 1.