



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros ..... 2431

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial ..... 2432

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras ..... 2433

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 2436

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras ..... 2448

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras ..... 2449

- 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 .....	2451
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2474
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR ..	2489

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração .....	2515
---	------

**II – Direção:**

- SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Eleição .....	2530
- Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição .....	2531
- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) - Eleição .....	2531
- Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) - Eleição .....	2533

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Eleição .....	2534
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF) - Alteração ..... 2535

**II – Eleições:**

- About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF) - Eleição ..... 2544

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de

outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

22 de junho de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### Nota justificativa

O acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016 abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, que exerçam a atividade de assistência em escala ao transporte aéreo, concretamente nas categorias 1, 2, 3, 4, 5,

6, 9 e 10 do anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, de 23 de julho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão corresponde ao previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea *c)* do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do acordo de empresa em causa.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial**

A presente revisão actualiza a convenção para a Indústria de Bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2015, revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2016.

### **Projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, que exerçam a atividade de assistência em escala ao transporte aéreo, nas categorias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 e 10 do anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, de 23 de julho, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

#### 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 associações 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 2017.

ANEXO II

**Remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 068,50
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	977,00
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>	812,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	738,50
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>	669,00
V	Empregado de armazém Operador de 1. <sup>a</sup> Preparador de laboratório	646,00
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> Servente de limpeza	611,00

Lisboa, 29 de Maio de 2017.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Alice Gomes Chaves*, mandatária.

*César Sá Esteves*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção):

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

**Declaração**

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

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

Depositado em 22 de Junho de 2017, a fl. 27 do livro n.º 12, com o n.º 126/2017, 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 Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Revogação de convenção anterior**

1- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2016, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicável a trabalhadores representados pela associação sindical que a subscreve, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

- 2- ...
- 3- ...

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

- 1- ...

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2017.

- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

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

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;

l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b), do número anterior, o trabalha-

dor pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha reta;

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

4- 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 em legislação especial.

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

7- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>).

2- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessárias, devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho.

Também o pai tem direito a três dispensas para acompanhar a mãe trabalhadora às consultas pré-natais. O pai tem ainda direito a uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis (licença obrigatória), 5 dos quais logo a seguir ao nascimento e os restantes 10 dentro dos 30 dias a seguir ao nas-

cimento da criança. Tem ainda direito a mais 10 dias úteis de licença facultativa, seguidos ou não, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe.

4- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho. Constitui obrigação das empresas proceder à avaliação de riscos (natureza, grau e duração da exposição), de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras aos riscos, devendo as mesmas ser informadas, por escrito, dos resultados da referida avaliação de riscos e das medidas de protecção respectivas.

5- A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de cada filho, a uma licença parental inicial, que pode ser partilhada a partir das 6 semanas (licença exclusiva da mãe), com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos.

Neste caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os 14 e os 30 dias, apresentando atestado médico com indicação do período da licença.

6- Enquanto a mãe trabalhadora amamentar, tem direito a dois períodos distintos, de 1 hora cada, por cada dia de trabalho, devendo comunicar à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, mantendo o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral. Caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança, deverá ser apresentado atestado médico.

O regime de aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança, pode ser gozado pela mãe ou pelo pai.

Nos casos em que os progenitores residam afastados dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte, será facultada a utilização dos dois períodos diários em conjunto.

7- As trabalhadoras podem trabalhar tal como os trabalhadores, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8- As mães trabalhadoras podem ser dispensadas de prestar trabalho nocturno por 112 dias, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e de amamentação ou aleitação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, comunicando à entidade patronal com 10 dias de antecedência.

### ANEXO III

#### Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);

Chefe de departamento de recursos humanos;

Chefe de departamento de gestão ambiental;  
Analista de sistemas;  
Contabilista;  
Coordenador geral;  
Chefe de fabricação;  
Diretor adjunto de produção.

Nível C-1:

Programador informático;  
Encarregado geral (produção);  
Técnico de desenho;  
Chefe de equipa/turno produção;  
Chefe de turno;  
Chefe de secção (todos os sectores);  
Analista;  
Orçamentista;  
Responsável/coordenador de sector compras;  
Responsável/coordenador de sector produção;  
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;  
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);  
Secretário(a) de direcção/administração;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico de planeamento;  
Técnico de manutenção eléctrica.

Nível D:

Técnico de compras;  
Técnico de qualidade;  
Técnico de vendas;  
Condutor de máquina de papel;  
Encarregado de HST.

Nível E:

Assistente administrativo;  
Controlador de qualidade;  
Controlador de qualidade de papel;  
Técnico de construção civil;  
Gravador e ou montador de carimbos;  
Operador de vapor/energia (fogueiro);  
Controlador de formatos;  
Motorista de pesados;  
Condutor de máquina de papel;  
Montador de cunhos e cortantes.

Nível F:

Operador de laboratório;  
Motorista de ligeiros;  
Maquinista de transformação;  
Operador de cartão canelado;  
Operador de controlo de qualidade;  
Operador de logística;  
Condutor de refinação de massa;  
Condutor de máquina de acabamento;  
Cozinheiro(a);  
Condutor de máquina de papel até um ano;

Técnico de desenho até um ano;  
Empregado(a) de refeitório;  
Preparador de matérias-primas.

Nível G:

Telefonista;  
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;  
Operador de triagem de resíduos;  
Operador(a) saqueiro;  
Operador auxiliar de controlo de qualidade;  
Porteiro ou guarda;  
Assistente administrativo até um ano.

Nível H:

Estagiário administrativo;  
Estagiário de manutenção;  
Estagiário técnico de desenho;  
Estagiário de informática;  
Estagiário comercial;  
Auxiliar de laboratório;  
Auxiliar de produção;  
Auxiliar geral;  
Ajudante de condutor de máquina de papel;  
Ajudante de condutor de máquina de acabamento;  
Ajudante de condutor de refinação de massa;  
Ajudante de operador de cartão canelado;  
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);  
Ajudante de motorista;  
Manipulador(a);  
Operador auxiliar de logística e apoio;  
Operador auxiliar de transformação;  
Auxiliar administrativo.

Nível I:

Aprendiz.

#### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Níveis	Valor
A	720 €
B	670 €
C1	630 €
C2	600 €
D	592 €
E	582 €
F	572 €
G	562 €
H	557 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 29 de Maio de 2017.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

*Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, na qualidade de mandatário.

*Justino Jesus Pereira*, na qualidade de mandatário.

#### Declaração

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.

Depositado em 22 de Junho de 2017, a fl. 27 do livro n.º 12, com o n.º 127/2017, 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 de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014 e posteriores alterações, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de julho de 2016.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência da convenção**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, com o valor mínimo de acréscimo de 1,40 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Transporte e ajudas de custo**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

- Pequeno-almoço - 1,68 €;
- Almoço ou jantar - 8,91 €;
- Dormida - 26,73 €;
- Diária completa - 47,17 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,29 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

CAPÍTULO VI

**Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 4,67 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço - 1,66 €;
- b) Almoço ou jantar - 4,67 €;
- c) Ceia - 3,12 €.

ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)  
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2017)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/ categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 104,50
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 049,50
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	884,00

4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	807,00
5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	796,00
6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	729,50
7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	664,00
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	614,00
9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	591,50
10- Profissionais semiquilificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	557,00
11- Profissionais semiquilificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	557,00
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	557,00

Lisboa, 29 de maio de 2017.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações Media e Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, mandatário.

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência da convenção

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Aplicação

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo III com a epígrafe tabela de remunerações de base (mínimos) só serão aplicáveis às empresas que, nos últimos 5 anos, tenham apresentado, pelo menos, 3 anos de resultados positivos.

2- Às empresas excluídas nos termos do número anterior, no ano subsequente àquele em que regressem a resultados líquidos positivos, serão aplicáveis os valores da tabela sala-

rial em que se integravam, acrescidos de 50 % do diferencial verificável entre esses mesmos valores e os valores da tabela deste CCT que, nessa data, vigorem.

3- Os remanescentes 50 % do diferencial referido no número anterior terão aplicação a partir do ano subsequente à verificação de dois anos consecutivos de resultados líquidos positivos.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Profissão - Conceito

1- Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua atividade.

2- O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso à profissão

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1- Experiência profissional - comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2- Equiparação de títulos - certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3- Formação profissional - através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por entidade competente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Profissões - Conteúdo funcional

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respetivamente, dos anexos I e II.

2- O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

1- Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das atividades inerentes a uma profissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classifi-

cados em níveis de qualificação por aplicação direta do anexo II.

3- Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requisitos de acesso estabelecidos no anexo II que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categoria

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/atividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de cedência ocasional

A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo de duração não inferior a um ano;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador concorde com a cedência;

d) A duração da cedência não exceda dois anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de dez anos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações legalmente previstas, podem, ainda, ser exercidas em comissão de serviço outras funções de chefia.

## CAPÍTULO III

### Duração do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2- Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5- Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar

paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele espaço temporal, mantiver a efetiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6- Sem prejuízo do previsto no anterior número 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Autoridade para as Condições do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 214.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8- O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9- O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no número 7 será objeto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subsequentes à sua verificação.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com acréscimo máximo de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as 50 horas por semana.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, serão compensadas com a redução em igual número de horas, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar a média de 40 horas, num período de referência de 6 meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior a 40 horas, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

5- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

6- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

#### Cláusula 13.<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 obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 55 horas semanais.

3- O banco de horas só pode ser utilizado até 200 horas anuais (ano civil).

4- O trabalho prestado em acréscimo é compensado por redução do tempo de trabalho ou aumento do período de férias, devendo o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

5- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita e se a compensação das horas em crédito não tiver sido feita através do aumento do período de férias, a compensação dessas mesmas horas, salvo acordo escrito em contrário, far-se-á por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %, ou, com o acordo do trabalhador ou tratando-se de trabalho prestado no último trimestre do ano civil, mediante redução do tempo de trabalho no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 48 horas, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com aviso prévio de 48 horas. O empregador só pode recusar este pedido mediante justificação.

8- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3- O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no número 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, não ficando, consequentemente, sujeito aos limites previstos no número 1 do artigo 228.º do mesmo Código do Trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo III.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

em que:

$Rm$  = retribuição mensal;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago no mês de novembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 %;

b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;

c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

3- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 2 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,40 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho

1- São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respetivamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2- Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

## CAPÍTULO V

### Deslocações

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transporte e ajudas de custo

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço - 1,68 €;

Almoço ou jantar - 8,91 €;

Dormida - 26,73 €;

Diária completa - 47,17 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Seguro

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço

externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 20 000 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

## CAPÍTULO VI

### Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 4,67 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço - 1,66 €;
- b) Almoço ou jantar - 4,67 €;
- c) Ceia - 3,12 €.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Refeições

1- As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2- Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar uma refeição durante a 5.<sup>a</sup> hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.<sup>a</sup> hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4- Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 trabalhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3- O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições

servidas ultrapassar as 40.

4- Os trabalhadores de hotelaria, em efetividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5- Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do número 2 desta cláusula, compartilhará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no número 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por incapacidade temporária

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

2- Se a retribuição efetiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador(a).

## CAPÍTULO VIII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Normas de segurança

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento

to dos princípios legais respeitantes à saúde e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4- A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5- De acordo com o disposto nos números 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

a) Acidentes de trabalho;

b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;

c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6- Considera-se infração disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de atividade profissional de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Publicação de brochura contendo legislação laboral

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respetivas empresas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2- A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente favorável da presente convenção

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que

a subscrevem, designadamente o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2008.

2- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

## ANEXO I

### Conteúdos funcionais das profissões

*Técnico comercial* - É o trabalhador que atua nos sectores ligados ao mercado das marcas/produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, *marketing*, serviço pós-venda e atendimento a clientes, *e-commerce* e tele vendas.

Nas atividades de *marketing*, colabora na conceção e programa e implementa ações promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura direta e induzida. Nas atividades de vendas, estabelece o contacto com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/acondicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de *marketing* através do envio frequente de informação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e ações promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de informática* - É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos - faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados;

Programação de sistemas informáticos - elabora e introduz programas em computador, efetuando a respetiva documentação, manutenção e atualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário;

Configuração e suporte de sistemas informáticos - assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros

meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respetiva configuração e administração; assegura a manutenção e atualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; deteta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua atividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico administrativo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização no desenvolvimento de atividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de atividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

**Aprovisionamentos:**

Regista em suporte informático ou papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes;

Efetua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou outra documentação com vista à reposição de faltas;

Receciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efetuados.

**Logística** - receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, faturação e processo de expedição.

**Comercial:**

Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo atualizados os *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços;

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras);

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios.

**Financeira** - gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respetiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos,

gestão de dividendos e participações.

**Contabilidade:**

Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios;

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições;

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios;

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

Efetua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo.

**Pessoal:**

Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

Atualiza a informação dos processos individuais de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoas e efetua os contactos necessários;

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras;

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa;

Mantém atualizada toda a informação inerente à medicina do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros.

**Secretariado e apoio administrativo:**

Colabora no planeamento e organização da atividade temporal da chefia, direção ou departamento;

Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira;

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço;

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida;

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado;

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

*Operador/técnico de laboratório* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

*Operador/técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas de telecomunicações, elétrica, eletrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de quadros, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Sistemas de automação.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica e civil);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica;

Lubrificação;

Inspeção e controlo.

*Operador/técnico de logística* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas - nomeadamente a receção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores;

Movimentação de materiais - transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos;

Expedição e cargas - elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço;

Transportes - conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de *stocks*, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, faturação e processo de expedição.

*Operador/técnico de processo* - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As ações desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respetivos equipamentos. Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efetua dentro do seu nível de autonomia as ações corretivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de manutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas:

Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos *pulpers*; Controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composições estabelecidas nas especificações do plano de fabrico;

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação:

Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico;

Efetua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto;

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de

proteção de segurança e ambiente.

Transformação:

Operação de linhas de transformação de produto semiacabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico;

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinas, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, paletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade preestabelecidos;

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessário meios de movimentação de produtos.

*Operador de vapor/cogeração* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Aciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; ativa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis preestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respetivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efetuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolvidos na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

## ANEXO II

### Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Funções e responsabilidade	Formação	Habilitações e experiência
1- Quadros superiores	Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma. Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objetivos definidos.	Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais da empresa. Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico.	Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência
2- Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando ativamente na implementação das políticas da empresa.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Licenciatura ou bacharelato mais três anos de experiência
3- Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Bacharelato

4- Quadros intermédios	Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação.	Formação profissional completa com especialização em determinado campo.	Bacharelato
5- Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, compreendendo a elaboração de trabalhos complexos.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais cinco anos de experiência
6- Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais três anos de experiência
7- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano
8- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	11.º ano mais três anos de experiência
9- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.	11.º ano

10- Profissionais semiqualeificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	11.º ano
11- Profissionais semiqualeificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Escolaridade mínima obrigatória
12- Profissionais não qualificados	Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada.	Conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.	Escolaridade mínima obrigatória

ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)  
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2017)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/ categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 104,50
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 049,50
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	884,00

4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	807,00
5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	796,00
6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	729,50
7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	664,00
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	614,00
9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	591,50
10- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	557,00
11- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	557,00
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	557,00

Lisboa, 29 de maio de 2017.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.  
*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.  
*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

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

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações Media e Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.  
*Manuel Fernandes Gonçalves Fernandes*, mandatário.

Depositado em 28 de Junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 131/2017, 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 Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras**

Contrato colectivo de trabalho para a Indústria da Metalurgia e Metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016.

#### 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 dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- 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 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 4,45 € por cada dia de trabalho.

2- *(Redação atual.)*

3- *(Redação atual.)*

4- *(Redação atual.)*

5- *(Redação atual.)*

#### ANEXO I

##### I

##### Remunerações mínimas (euros)

Remunerações mínimas	
Graus	Tabela
0	1 106,00 €
1	950,00 €
2	836,00 €
3	811,00 €
4	721,00 €
5	712,00 €
6	663,00 €
7	634,00 €
8	602,00 €
9	562,00 €
10	559,00 €
11	557,00 €

##### II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de maio de 2017.

#### ANEXO II

Profissões	Graus
(...)	(...)
Soldador - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente	7 8 9
Soldador especializado - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente	5 6 7
(...)	

8 de maio de 2017.

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 Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, mandatário.

Depositado em 28 de Junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 129/2017, 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 Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal Continental e Regiões Au-

tónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 449 empresas e 19 470 trabalhadores.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- A presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de abril de 2017.

(...)

**Cláusula 24.ª-A**

**Exceção ao limite de duração do trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores com as categorias de motorista de pesados, bem como os ajudantes de motorista, e desde que por motivos objetivos, nomeadamente por razões técnicas ou de organização do trabalho, planificação e organização de rotas de distribuição, cuja duração do trabalho inclua, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0 e as 5 horas, poderão ter um tempo máximo de trabalho diário de 12 horas e 30 minutos.

2- Os trabalhadores que efetuem rotas de distribuição, nos termos previstos no número 1, não poderão realizar mais do que uma rota de distribuição por semana cuja duração total exceda as dez horas, e abranja, no todo ou em parte, o referido intervalo temporal.

3- Para os trabalhadores previstos no número 1 da presente cláusula, a média do período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas em cinco dias por semana, num período de referência de dez semanas.

4- No final do período de referência de dez semanas, se o trabalhador tiver crédito de horas, as mesmas serão retribuídas como trabalho suplementar.

5- O disposto na presente cláusula só se aplica desde que haja acordo escrito entre as partes, podendo a qualquer momento o mesmo ser revogado por uma delas, com a antecedência mínima de trinta dias.

**Cláusula 31.ª**

**Trabalho por turnos**

(...)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 44,66 €.

**Cláusula 52.ª**

**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 9,51 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

(...)

**Cláusula 53.ª**

**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 50,38 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior.

Alojamento .....	30,82 €;
Almoço ou jantar .....	10,61 €;
Pequeno-almoço .....	2,13 €.

Nota: O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

(...)

**Cláusula 54.ª**

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 20,30 €.

**Cláusula 55.ª**

**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 34,41 €.

**ANEXO V**

**Tabela de retribuições de base mensais**

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de marketing Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 269,00
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 167,50

3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, marketing, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	772,50
4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, marketing)	714,00
5	Assistente administrativo/a II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	663,00
6	Assistente administrativo I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/ refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	600,00
7	Ajudante de motorista II Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento II) Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/ refeitório) I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II	573,70
8	Ajudante de motorista I Distribuidor/a I Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento I) Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	566,00
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

1- De modo a adequar este nível (2) aos valores praticados atualmente nas empresas, subsistindo a dúvida que poderá haver valores inferiores, a atualização deste será a de um au-

mento mínimo de 10 % anual - obrigatoriamente - sobre o valor nominal existente e pago aos trabalhadores, até perfa-zer o valor estabelecido de 1167,50 €.

Lisboa, 29 de maio de 2017.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimen-tares (ADIPA):

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, na qualidade de vice-presidente, na qualidade de mandatário.

*Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás*, na qualidade de secretário-geral, na qualidade de mandatário.

*Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo*, na qualidade de advogado, na qualidade de mandatário.

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastece-dores:

*Manuel Duarte da Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

*Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Servi-ços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de manda-tário.

Depositado em 20 de junho de 2017, a fl. 27 do livro n.º 12, com o n.º 124/2017, 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 Indús-trias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farma-cêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - 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 outor-gantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empre-sa, 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 n.º 492, conjugado com os artigos n.ºs 496 e 497 do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 198 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 contrapropo-  
pondo.

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 efec-

tivamente 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 tra-

balhador;

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 euro: 5,50 €.

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 traba-

lho 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 euro: 16,92 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 5,65 €.

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 euro: 9,95 €, 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 Segu-

rança 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 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 ou-

tro 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 - Euro: 251,80 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - Euro: 100,00 € 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 euro: 25,33 € 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 euro: 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 euro: 6,10 € 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 euro: 6,10 € 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 euro: 6,10 €, 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 euro: 6,10 €;

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 euro: 6,10 €.

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 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.

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 21, de 8 de Junho de 2016, revistas nesta convenção.

ANEXO I

**Remunerações mínimas**

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	Euro: 1 363,00 €
Grupo II	Agente de métodos	Euro: 1 247,00 €
	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	Euro: 1 127,00 €
	Secretária de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de informática	
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	Euro: 1 008,00 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
Grupo V	Técnico de instrumentos	Euro: 939,00 €
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	

Grupo V	Electromecânico de instrumentos sénior	Euro: 939,00 €
	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	

ANEXO I

**Remunerações mínimas**

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo V	Oficial de manutenção soldador sénior	Euro: 939,00 €
	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	Euro: 864,00 €
	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	Euro: 798,00 €
	Condutor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	Euro: 765,00 €
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	Euro: 710,00 €

Grupo IX	Empregado dos Serviços Sociais	Euro: 710,00 €
	Praticante sénior (de todas as profissões)	
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	Euro: 680,00 €
	Praticante (de todas as profissões)	

Trabalhadores de escritório	Técnico superior	X												
	Telefonista - Recepcionista sénior									x				
	Telefonista - Recepcionista										x			

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													
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											

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 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
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											



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 tirocinio 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 res-

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 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, 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 ro-

tinhas 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 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 proces-

so 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, 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 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 equipamen-

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	

4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	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 semiquaificados	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	Auxiliar não especializado

Constância, 14 de Junho de 2017.

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

*Gualter Nunes Vasco*, mandatário.

*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Qui-

micas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

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

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, 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.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, 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.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Intersindical 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 Ambiente do Norte;

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

SITE-CRSA - 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;  
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.

Lisboa, 8 de Maio de 2017.

O secretariado: Rogério Paulo Amoroso da Silva - Hélder Jorge Vilela Pires.

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - 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, 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.

Lisboa, 17 de Maio de 2017.

A direcção: Maria de Fátima Marques Messias - Pedro Miguel dos Santos Jorge.

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.

Lisboa, 18 de Maio de 2017.

A direcção nacional da FESAHT: Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes - Luís Miguel Guimarães Trindade.

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.

Lisboa, 17 de Maio de 2017.

A direcção nacional: José Manuel Rodrigues Oliveira - Manuel António Silva Leal.

Depositado em 23 de Junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 128/2017, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, adiante abreviadamente designado CESP.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- O universo de aplicação é de 518 trabalhadores da empresa, à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, como o controlo do acesso aos bairros históricos e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade pedonal, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de junho de 2017.

3- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes. Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência do presente acordo de empresa renova-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos.

4- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

5- Sempre que se verificarem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Preenchimento de vagas**

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na EMEL.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMEL num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Admissão**

1- Compete à EMEL contratar as trabalhadoras e os trabalhadores, maiores de idade e com base em critérios objetivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa.

2- A EMEL pode solicitar, às candidatas e aos candidatos, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

a) 90 dias para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Local de trabalho**

1- A trabalhadora e o trabalhador devem prestar o seu tra-

balho na área geográfica de Lisboa ou nos concelhos limítrofes onde a EMEL exerça ou venha a exercer a sua atividade.

2- A eventual permanência da trabalhadora ou do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento das despesas com transportes públicos, a EMEL reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

5- A trabalhadora ou o trabalhador realizam deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a EMEL entenda necessários.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais EMEL**

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores ao serviço da EMEL são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A trabalhadora ou o trabalhador exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Definição de funções**

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Tabela salarial**

A tabela salarial consta do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Acesso a nova categoria profissional**

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalhadora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela EMEL, de duração não superior a um ano.

2- A trabalhadora ou o trabalhador auferem durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excepcional, um comple-

mento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração da trabalhadora ou do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a EMEL decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria e a trabalhadora ou o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício temporário de outras funções**

1- Quando o interesse da empresa o exija, a EMEL pode encarregar temporariamente a trabalhadora ou o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora ou do trabalhador.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, EMEL comunicará à comissão sindical, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a EMEL deve reclassificar a trabalhadora ou o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.<sup>a</sup> deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Exercício de cargos de chefia**

1- O exercício de cargos de chefia na EMEL é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da EMEL.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos,

nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, garantias e deveres

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da EMEL

São deveres da EMEL:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a trabalhadora ou o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;
- e) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- g) Prestar às organizações sindicais, no prazo de trinta dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nelas inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- h) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- i) Sempre que adequado, criar normas que deem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objetivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ouvindo as entidades competentes para o efeito;
- j) Entregar à trabalhadora ou ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele justificadamente o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e outras referências de natureza laboral registada pela EMEL;
- k) Atualizar o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sempre que haja comunicação de alterações.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

1- São deveres da trabalhadora e do trabalhador:

- a) Comparecer no local de trabalho designado pela EMEL, de modo a iniciar as funções atribuídas à hora fixada de acordo com o respetivo horário de trabalho;

- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a EMEL;

- 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 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 dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da EMEL;

- i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

- k) Guardar sigilo profissional, nos termos e limitações legais;

- l) Comparecer nas ações de formação comunicadas pela EMEL, salvo por motivo atendível que justifique a sua ausência;

- m) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE.

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

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1- A EMEL não poderá:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que a trabalhadora ou o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre a trabalhadora ou sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

- c) Despromover ou diminuir a retribuição da trabalhadora

ou do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa a trabalhadora ou o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão da trabalhadora ou do trabalhador.

2- A trabalhadora ou o trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A cada trabalhadora ou trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhadora ou trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo da trabalhadora ou do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade profissional

1- A EMEL garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas à trabalhadora ou ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMEL formação adequada nestas matérias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMEL, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na EMEL, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 6 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na EMEL, de instalações

adequadas ao exercício das funções de delegadas e delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da EMEL desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da EMEL e em local apropriado, reservado para o efeito pela EMEL, informações do seu interesse;

g) Sendo delegadas ou delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da EMEL o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A EMEL garante a divulgação do organograma geral da EMEL.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A EMEL garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Competência da EMEL

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à EMEL fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A EMEL pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A EMEL dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização da prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares e horários por turnos;

b) Modalidades de horário de trabalho - subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível, horários por turnos rotativos nas modalidades de descontínuo, semicontínuo e contínuo;

c) Escala de horário de trabalho - composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regimes de horário de trabalho

1- Compete à EMEL definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelas trabalhadoras e trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excepcionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março).

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- A prestação do trabalho em regime de horário regular não confere direito a subsídio de turno ou a outros acréscimos que não tenham sido previamente autorizados pela empresa.

4- Os horários regulares comportam duas modalidades: horário rígido e horário flexível.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com a trabalhadora ou com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 33.<sup>a</sup> (Intervalo de descanso ou para tomada de refeição) do acordo de empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, a trabalhadora ou o trabalhador podem gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Modalidades e condições de horários por turnos

1- Quando o período de funcionamento da EMEL, ou de um dos seus serviços, ultrapasse os limites do período normal de trabalho deve organizar-se o tempo de trabalho em equipas em que as trabalhadoras e os trabalhadores ocupam sucessivamente, ou em sobreposição, os mesmos postos de trabalho e executam o trabalho a horas diferentes e num período estabelecido, de acordo com a escala definida.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências das trabalhadoras e dos trabalhadores.

3- Os horários de trabalho por turnos podem ser praticados, de forma rotativa, em descontínuo, semicontínuo, ou em contínuo.

4- A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivo de férias ou doença do próprio ou agregado familiar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alterações de horários dia

A pedido da trabalhadora ou do trabalhador ou entre trabalhadoras e trabalhadores são permitidas trocas nos horários

dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a EMEL e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) A - Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 20 % do vencimento base;

b) B - Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 15 % do vencimento base;

c) C - Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Regime de prevenção**

1- O regime de prevenção ocorre quando a trabalhadora ou o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da EMEL para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- A trabalhadora ou o trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontra escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da EMEL nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte das trabalhadoras e dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

A trabalhadora ou o trabalhador é obrigada(o) a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso ou para tomada de refeição**

1- sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável às trabalhadoras e aos trabalhadores ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMEL.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Jornada contínua**

1- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

2- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que a trabalhadora ou o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

3- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da EMEL sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e complementar**

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, os descansos obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a EMEL procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor na EMEL um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Às trabalhadoras e aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 12 fins-de-semana por ano.

## CAPÍTULO V

### Feriados e férias

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da EMEL deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no Carnaval e feriado municipal, concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMEL.

4- A EMEL pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O período de férias na EMEL é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias de falta;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- Para efeitos do número anterior são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias constantes no anexo IV.

6- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante à trabalhadora ou ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, a trabalhadora ou o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que a trabalhadora ou o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a EMEL, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a EMEL marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadoras ou trabalhadores cônjuges ou em união de facto a EMEL procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da EMEL, tendo a trabalhadora ou o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a trabalhadora ou o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à EMEL, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, a trabalhadora ou o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador e mediante acordo da EMEL, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

## CAPÍTULO VI

### Faltas

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela EMEL, tal como se discriminam no anexo IV que pode ser atualizado, após comunicação prévia ao sindicato.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumprem os critérios definidos no número anterior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à EMEL com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a EMEL logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à EMEL prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores tornam as faltas injustificadas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias da trabalhadora ou do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste acordo de empresa.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 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 infração grave.

4- No caso da apresentação da trabalhadora ou do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 38.º número 2.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída à trabalhadora ou ao trabalhador, bem como os subsídios de isenção de horário de trabalho e subsídio de turno horários consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nome-

adamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Cálculo da retribuição horária**

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $(Rm \times 12) : (52 \times m)$ , sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição de trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Retribuição em dia feriado**

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimo:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMEL.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de turno**

Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno de acordo com o previsto no anexo III deste acordo de empresa.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa, acrescida da média dos valores pagos.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 6,41 €.

2- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Subsídio por trabalho em local subterrâneo**

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do Túnel Av. João XXI, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de penosidade**

1- Quando o trabalho for realizado pelos agentes de fiscalização de estacionamento afetos ao serviço de bloqueamentos e remoção, a trabalhadora e o trabalhador tem direito a um subsídio de 60 € pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que de-

sempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de transporte de valores**

1- Os trabalhadores afetos à coleta tem direito a um subsídio no valor de 28,10 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Despesas em deslocações de serviço**

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da EMEL, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A EMEL deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

O abono para falhas corresponde a 5 % da retribuição base (vencimento base).

### **CAPÍTULO VIII**

## **Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Higiene e segurança na EMEL**

1- A EMEL assegura condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para a trabalhadora e para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar as trabalhadoras e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores**

Considerando que a defesa e vigilância da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabilitação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Fardamento**

As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a EMEL fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Trabalhador estudante**

1- É trabalhadora ou trabalhador estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar incluindo cursos de pós-graduação.

2- Considerando que valorização profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados à trabalhadora e ao trabalhador estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- À trabalhadora ou ao trabalhador estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a EMEL à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

## CAPÍTULO IX

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberação

###### 1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) As assessoras e os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

###### 2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local na EMEL, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à EMEL assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A EMEL considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, conseqüentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A EMEL considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMEL organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- As trabalhadoras e os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente na EMEL.

5- A EMEL garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente.

2- Este benefício carece de comparticipação de ambas as partes, sendo a parte da trabalhadora ou do trabalhador descontada da sua remuneração mensal, de acordo com o protocolo vigente.

3- A trabalhadora ou o trabalhador poderá manter o direito a beneficiar da assistência prestada pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, durante o período da licença sem retribuição, requisição e suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o protocolo vigente e o que vier a ser acordado entre as partes.

4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

Os trabalhadores que optem pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Comparticipação escolar**

As trabalhadoras e os trabalhadores que optem pelos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária anual que se destina a compensar os encargos familiares com a escolaridade - ensino básico e secundário - dos seus descendentes, até aos 18 anos de idade, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

CAPÍTULO XII

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Matérias em negociação**

São objeto de negociação, até ao final do ano em curso, carreiras e categorias profissionais, progressão na carreira, avaliação de desempenho e tabela salarial dentro do quadro de restrições legais em vigor.

Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Efeitos do acordo de empresa**

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.<sup>a</sup>, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterráneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

4- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

5- Para aplicação da cláusula 37.<sup>a</sup> do presente AE considera-se o ano de 2017, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante**

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicatos outorgante ou que a EMEL desconhece a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

I- Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

II- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

III- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

IV- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMEL.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Lisboa, 25 de maio de 2017.

Pelo CESP:

*Ana Isabel Lopes Pires*, na qualidade de mandatária.

*Alexandra Basciu Pais*, na qualidade de mandatária.

*Nuno Pedro de Azevedo Sampaio*, na qualidade de mandatário.

Pela EMEL:

*Luís Filipe Natal Marques*, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEL.

*Jorge Manuel Alves de Oliveira*, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEL.

## ANEXO I

**Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL**

	Categorias profissionais	Conteúdo funcional
1	Técnico superior	Estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, ao desenvolvimento das atividades ou ao controlo de gestão da empresa. Assegurar a gestão, a orientação e a supervisão dos recursos e das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa.
3	Assistente técnico	Realizar, sob orientação superior, ou colaborar na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa. Acompanhar e fiscalizar a execução de trabalhos ou a prestação de serviços por terceiros e/ou programar, gerir, orientar e supervisionar a atividade e os recursos afetos que lhe estejam atribuídos, em conformidade com as normas existentes e as orientações recebidas da respetiva chefia. Executar trabalhos de reparação, de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos em áreas e matérias da sua competência técnica.
4	Agente fiscalização de estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento tarifado em articulação com outros agentes da EMEL em serviço nessas áreas, verificando o cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores. Pode desempenhar todas as funções próprias do agente de fiscalização e gerir, orientar e supervisionar a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização.
5	Assistente administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a administradores, diretores ou outras chefias e quadros técnicos.
6	Agente de fiscalização	Vigiar e controlar as áreas de estacionamento tarifado, assegurando a fiscalização e notificação do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados e o apoio e informação aos utentes, a verificação e registo do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEL e com os agentes policiais em serviço nessas áreas. Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de cobrador em parques de estacionamento, de operador de coleta, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentos de utentes, nos vários serviços da empresa.

	Categorias profissionais	Conteúdo funcional
7	Operador de coleta	<p>Executar a recolha das receitas e dos registos de informação dos parâmetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias indicadas para o efeito e o encaminhamento da informação e entrega da documentação nos serviços próprios da empresa.</p> <p>Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de cobrador em parques de estacionamento, de agente de fiscalização, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentos de utentes, nos vários serviços da empresa.</p>
8	Operador/cobrador de parques	<p>Vigiar e controlar um parque de estacionamento tarifado, assegurando a fiscalização do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e o apoio e informação aos utentes, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existentes, a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEL e com os agentes policiais em serviço na área de localização do parque.</p> <p>Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de agente de fiscalização, de operador de coleta, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa.</p>
9	Operador de vigilância de tráfego	<p>Vigiar e controlar vias de tráfego rodoviário operando com equipamentos de videovigilância e telecontrolo, assegurando a vigilância da situação de tráfego, a operação de equipamentos de telecontrolo da segurança e sinalização do tráfego ou outros de manutenção, informando ou alarme, a verificação e registo do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos existentes, bem como o registo e a informação das ocorrências, incidentes ou acidentes, e a articulação com os serviços policiais, de socorro e de proteção civil da área de localização das vias em presta serviço.</p>
10	Motorista	<p>Conduzir e assegurar a manutenção e limpeza dos veículos automóveis da empresa. Complementarmente pode efetuar a carga e transporte de volumes e mercadorias, adquirir materiais necessários ao economato da empresa e efetuar recolhas e entregas de documentação.</p>
11	Auxiliar de serviços administrativos	<p>Assegurar o atendimento e encaminhamento de pessoas ou chamadas telefónicas. Recolher, registar, expedir ou entregar pequenos volumes, correspondência ou outra documentação. Executar tarefas de reprodução e envio de documentos operando com equipamentos de reprografia e telecópia.</p> <p>Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.</p>
12	Auxiliar de manutenção	<p>Auxiliar de trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica.</p> <p>Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.</p>
13	Encarregado de armazém	<p>Assegurar a recepção, arrumação, conservação e fornecimento de materiais, ferramentas e equipamentos, procedendo à respetiva medição, contagem e pesagem, usando equipamento próprio para o efeito, ou à sua referência e registo em documentos próprios relativos ao aprovisionamento e distribuição dos materiais.</p> <p>Quando necessário pode realizar a carga, descarga, recolha e distribuição de materiais de armazém, operando os equipamentos, máquinas e veículos, próprios para o efeito.</p>

## ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Categorias profissionais / Níveis de Venimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
TÉCNICO SUPERIOR														I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
TÉCNICO													III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X			
ASSISTENTE TÉCNICO									I				IV	V	VI	VII	VIII	IX	X				
AGENTE FISCALIZAÇÃO DE ESTACIONAMENTO							I	II	788,00				881,00	881,00	881,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO						II	718,00	736,00		IV			881,00	881,00	881,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
AGENTE FISCALIZAÇÃO					II	684,00	718,00	736,00		V			951,00	951,00	951,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
OPERADOR DE COLETA					II	684,00		736,00		V			951,00	951,00	951,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
OPERADOR DE PARQUES					II	684,00		736,00		V			951,00	951,00	951,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	I				III		IV		V				VI	VII									
OPERADOR DE VIGIÂNCIA DE TRÁFEGO					III		IV		788,00				881,00	881,00	881,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
MOTORISTA					III		IV		788,00				881,00	881,00	881,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS					III		IV		788,00				881,00	881,00	881,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00
ENCARREGADO DE ARMAZÉM					III		IV		788,00				881,00	881,00	881,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00	818,00

ANEXO III

**Subsídio de turno**

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h - 20h	0,0 %	2,5 %	5,0 %
8h - 24h	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h - 24h	5,0 %	7,5 %	10,0 %

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

ANEXO IV

**Códigos de assiduidade**

Descrição	Afecta/não afeta retribuição (dentro dos limites legais)	Afecta/não afeta majoração fêrias
Obrigações legais	Não afeta	Não afeta
Licença de casamento	Não afeta	Não afeta
Falecimento de familiares - remunerada	Não afeta	Não afeta
Falecimento familiares - não remunerada	Afeta	Afeta
Doação de sangue	Não afeta	Afeta
Trabalhador bombeiro	Não afeta	Afeta
Consulta ou tratamento médico	Não afeta	Não afeta
Consulta médica - acompanhante	Afeta	Afeta
Consulta médica - acompanhante filhos até 18 anos	Afeta	Não afeta até 4 horas por trimestre
Trab. estudante - dispensa semanal	Não afeta	Não afeta
Trab. estudante - preparação e provas	Não afeta	Não afeta
Trab. estudante - licença sem retrib.	Afeta	Afeta
Consulta pré-natal - mãe (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Consulta pré-natal - pai (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afeta	Não afeta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - exclusiva pai (artigo 43.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental partilhada	Afeta	Não afeta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afeta	Não afeta

Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afeta	Não afeta
Licença parental alargada	Afeta	Não afeta
Acidente trabalho - consulta/tratamento	Não afeta	Não afeta
Ac. trabalho - incap. tempor. absoluta	Afeta	Não afeta
Ac. trabalho - incap. tempor. parcial	Afeta	Não afeta
Baixa médica	Afeta	Afeta
Baixa médica - função publica	Afeta	Afeta
Baixa médica - internamento	Afeta	Afeta
Atestado médico	Afeta	Afeta
Baixa assistência família	Afeta	Afeta
Atestado médico - assist. familia	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. deleg. sindicais - não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. dirig. sindicais - não remuneradas	Afeta	Não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta
Greve	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - remun.	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - n/remun.	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Depositado em 22 de junho de 2017, a fl. 27 do livro n.º 12, com o n.º 125/2017, 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 Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 60.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais, as cláusulas de expressão pecuniária e a cláusula 60.<sup>a</sup> do presente AE terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 60.<sup>a</sup> do presente AE, produzem efeitos a 1 de março de 2017.

4- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

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

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

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto no que diz respeito à cláusula 60.<sup>a</sup> do presente AE, que as partes expressamente estabelecem que não será sujeita a qualquer renovação automática, caducando no final do prazo de 12 meses previsto no número 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência das empresas que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.

2- Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- A admissão de trabalhadores nas empresas pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- Além dos motivos de contratação a termo previstos na lei, sempre que, em resultado de reorganização da estrutura de uma direção, departamento ou equipa, a empresa necessite de admitir um trabalhador com a categoria de chefe de serviços, o mesmo poderá ser contratado a termo.

3- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos nas empresas.

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 duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais XII a VII;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI a IV;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III a I.

2- 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.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

**CAPÍTULO III**

**Classificação e carreira profissional**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Classificação e enquadramento profissional**

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

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

3- Para efeitos deste acordo é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Desempenho de funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Funções a bordo**

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

**CAPÍTULO IV**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

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

j) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

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

m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

n) Informar o empregador, nos termos legais, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1- São deveres das empresas:

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

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;

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

f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e

personais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) 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;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

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

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

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato

de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação das empresas outorgantes, ou nas quais estas desenvolvam a sua atividade, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.<sup>a</sup>

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos

respetivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.<sup>a</sup>

4- A empresa garantirá um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são:

a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (Tabela B), trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, operacional e comercial (Tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.

2- A empresa pode abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.

3- Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:

a) Prestação das 37,5 horas semanais entre as 14 horas de segunda-feira e as 13 horas de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã.

b) Prestação das 37,5 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.

4- Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.

5- Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

6- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável;

c) Horário adaptado.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário adaptado

1- Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 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 1,5 horas;

d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, 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, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;

f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., 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 doze horas seguidas.

3- O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 21.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados

quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.

3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da cessação do regime de isenção.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas;

c) Mulheres com filhos de idade inferior a dez meses;

d) Menores.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

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

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas das empresas armadoras, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos na tabela A que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> (período normal de trabalho). Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III (Área marítima, operacional e comercial) que recebam suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a um dia de descanso semanal (obrigatório).

2- Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III com a categoria profissional de motorista e que acompanham os cruzeiros dos navios hotel, têm direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei.

3- São também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

5- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 47.<sup>a</sup> e dará direito a igual número de dias de descanso, os quais serão gozados nos termos previstos nos números 6 e 7 da presente cláusula.

6- Para os trabalhadores inseridos na tabela A que recebem suplemento de embarque, com exceção dos previstos no número 2 da presente cláusula, a empresa organizará, por cada época, pelo menos dois períodos, de duração não inferior a 5 dias, para gozo dos dias de descanso compensatório que cada trabalhador tenha adquirido nos termos do número anterior. Caso o trabalhador, no momento do gozo dos dias de descanso compensatório, tenha direito a menos de 5 dias de descanso, gozará apenas os dias de descanso compensatório a que tenha direito, dentro do período de 5 dias organizado pela empresa.

7- Caso não seja possível gozar todos os dias de descanso compensatório nos termos do número anterior, os dias de descanso compensatório remanescentes serão gozados como acréscimo aos dias de férias.

8- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

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

3- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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 disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo autorização da empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

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

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não 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, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras;

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

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

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 coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) No caso previsto na alínea i) do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas

inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 (dez) dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.<sup>a</sup> (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, 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, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

## SECÇÃO IV

### Outras situações

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direi-

to ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{R_m \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{R_m \times 12}{365}$$

em que  $R_m$  é o valor de remuneração mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores

pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de

maquinista prático e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

2- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) para os dias normais de trabalho - 75 %;
- b) para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não poderá ser inferior a 15 % da remuneração base mensal do trabalhador, no caso das embarcações diárias, e a 30 % daquela remuneração, no caso dos barcos hotel.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 15 % ou 30 % da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 30 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno.

6- Os trabalhadores que exercem funções de motorista têm direito a um suplemento salarial correspondente a um míni-

mo de 20 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas. Se, nos termos do número 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, tiverem apenas direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei, o suplemento salarial será, no mínimo, de 25 %.

7- Os trabalhadores cujo horário de trabalho normal inclua pelo menos três horas em período noturno (entendendo-se como tal o que vai das 22 horas de um dia até às 7 horas do dia seguinte) têm direito a um adicional de mais 10 % nos suplementos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo o empregador livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço - 3,20 €;
- Almoço e jantar - 9,20 €;
- Ceia - 3,20 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 00 horas, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele

que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

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

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

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, 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 infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

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 infração eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subseqüentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Exercício dos direitos sindicais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao contrato

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

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, número 3 do AE;

b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue ao empregador.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente

cláusula, o trabalhador terá de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,6 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores temporários que se encontrem ao serviço da empresa outorgante do presente AE, sendo que:

a) A escolha pode ser feita pelo trabalhador temporário a partir do momento em que inicie funções ao serviço da empresa utilizadora;

b) A comunicação da escolha deve ser feita por escrito pelo trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<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 63.<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 64.<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 65.<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, 10 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 66.<sup>a</sup>

#### Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 69.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Licença por adoção

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

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 69.<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.

Cláusula 70.<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, a empresa 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 o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a 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 71.<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 72.<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.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que

se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

1- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e benefícios complementares

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- A empresa poderá garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença a bordo

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- A empresa poderá contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo 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 82.<sup>a</sup>

**Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes**

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações pela mesma utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, poderá, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- As regulamentações internas da empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

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

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, diretamente 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, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem

como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Segurança e proteção a bordo**

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Alojamento dos tripulantes**

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

**Disposições gerais**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Formação e desenvolvimento**

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Bem-estar a bordo**

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo da empresa as despesas com ferra-

mentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**

**Perda de haveres**

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2000,00 euros.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

**CAPÍTULO XV**

**Relação entre as partes outorgantes**

**Cláusula 91.<sup>a</sup>**

**Fontes de direito**

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Interpretação e integração deste contrato coletivo**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da empresa e três em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Conciliação, mediação e arbitragem**

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

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições finais e transitórias**

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1- Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

ANEXO I

**Definição de funções**

A - Área marítima

*Mestre tráfego local* - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Proceda a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe de tráfego local* - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.<sup>a</sup> em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante maquinista prático* - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia* - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área operacional e comercial

*Ajudante de bar* - É o trabalhador que colabora com o barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Ajudante de terapeuta de SPA* - É o profissional que colabora com o terapeuta de SPA. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e locais de realização dos tratamentos de estética.

*Assistente de bordo* - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de diretor de cruzeiro* - É o trabalhador que auxilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções

e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Camaroteiro* - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Camaroteiro chefe* - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

*Chefe pasteleiro* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de pastelaria a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das especialidades pasteleiras e pelo aprovisionamento das matérias-primas e demais bens necessários. Colabora com o diretor de cruzeiro e o chefe de cozinha na elaboração das ementas.

*Chefe de receção* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Coopera no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de sala* - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

*Chefe de serviços operacionais* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço operacional da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Coopera na limpeza e arrumações da cozinha.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Diretor de cruzeiro* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no

que respeita à política económica e comercial.

*Empregado bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Empregado de quiosque* - É o trabalhador que num quiosque da empresa assegura a venda, a faturação, o controlo da caixa e dos stocks do mesmo. Quando necessário, pode desempenhar outras tarefas relacionadas com a boa manutenção e gestão do quiosque.

*Motorista (pesados e ligeiros)* - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

*Promotor comercial* - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Prospetor comercial* - É o trabalhador que se ocupa da angariação de novos clientes, finais ou intermediários, no setor ou setores a que está adstrito.

*Rececionista* - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, lançamentos de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

*Subchefe de cozinha* - É o trabalhador que auxilia o chefe de cozinha em todas as suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

*Técnico operacional* - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Terapeuta de SPA* - É o trabalhador detentor de formação técnica adequada para executar massagens terapêuticas e/ou tratamentos de SPA. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha, assim como o aprovisionamento dos stocks necessários para o desempenho das suas funções. Assegura a agenda de marcação dos tratamentos, assim como a promoção dos mesmos junto dos clientes. Dá apoio a outros departamentos, em funções para os quais esteja tecnicamente habilitado, desde que lhe seja requerido.

C - Área gestão e administrativa

*Assessor direção* - É o trabalhador que auxilia o diretor na

execução das respetivas funções.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a 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 administrativo* - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinalatura das declarações fiscais.

*Diretor* - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Secretário* - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que executa atividades 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 atividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática* - É o trabalhador que, 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 ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Telefonista/Rececionista* - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em

sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais que não exigem certificação, constantes dos níveis salariais V a XII do anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de seis meses ou nove meses se for para atividade sazonal, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 70 % da prevista neste AE para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão na empresa outorgante deste AE, ou em outra empresa por ela reconhecida, durante um período equivalente à da duração prevista para o estágio, desde que documentado.

## ANEXO III

## Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018)

## A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 000,00	1 030,00	1 061,00	1 093,00	1 126,00	1 160,00	1 195,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II maquinista prático 1.ª Promotor comercial II	940,00	969,00	999,00	1 029,00	1 060,00	1 092,00	1 125,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	880,00	907,00	935,00	964,00	993,00	1 023,00	1 054,00
IV	Subchefe de cozinha	819,00	844,00	870,00	897,00	924,00	952,00	981,00
V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de receção Chefe sala Cozinheiro 1.ª Maquinista prático 2.ª Promotor comercial I Técnico operacional II	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2.ª Empregado bar 1.ª Empregado mesa 1.ª Maquinista prático 3.ª Rececionista Técnico operacional I Terapeuta de SPA II	769,00	793,00	817,00	842,00	868,00	895,00	922,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL Motorista II Terapeuta de SPA I	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3.ª Empregado bar 2.ª Empregado mesa 2.ª Marinheiro 2.ª TL Vigia II	658,00	678,00	699,00	720,00	742,00	765,00	788,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Ajudante de terapeuta de SPA Prospetor comercial II Copeiro II Vigia I	621,00	640,00	660,00	680,00	701,00	723,00	745,00
X	Motorista I Prospetor comercial I	591,00	609,00	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00
XI	Copeiro I Empregado quiosque II	565,00	582,00	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00
XII	Empregado quiosque I	557,00	574,00	592,00	610,00	629,00	648,00	668,00

**B - Área de gestão e administrativa**

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 545,00	1 592,00	1 640,00	1 690,00	1 741,00	1 794,00	1 848,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 219,00	1 256,00	1 294,00	1 333,00	1 373,00	1 415,00	1 458,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	990,00	1 020,00	1 051,00	1 083,00	1 116,00	1 150,00	1 185,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00	1 008,00	1 039,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	743,00	766,00	789,00	813,00	838,00	864,00	890,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/Rececionista II	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00
VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/Rececionista I	591,00	609,00	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	557,00	574,00	592,00	610,00	629,00	648,00	668,00

## ANEXO IV

**Regulamento de higiene e segurança**

## Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar na instalação dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

## Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

## Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;

c) As paredes, os tetos e o equipamento.

## Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

## Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

## Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

**Iluminação**

## Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou

outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

– Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

– Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;

– Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### Água potável

#### Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente

encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

**Locais subterrâneos e semelhantes**

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

**Primeiros socorros**

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O ser conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

**Medidas a tomar contra a propagação das doenças**

Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de proteção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e dez trabalhadores.

Vila Nova de Gaia, 22 de maio de 2017.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

*Paulo Jorge Veloso Fonseca*, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de junho de 2017, a fl. 28 do livro n.º 12, com o n.º 130/2017, 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

#### **SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração**

Alteração aprovada em 10, 11 e 12 de março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

#### PARTE I

#### **Princípios fundamentais**

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 1.º

##### **Sindicalismo democrático**

1- O SINDEL defende os princípios do sindicalismo democrático, no respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

2- O SINDEL declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, religiões, partidos e outras associações políticas.

3- O SINDEL defende e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus associados e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 2.º

##### **Sociedade democrática**

O SINDEL defende ainda:

1- O fim da exploração do homem pelo homem.

2- A defesa da dignidade e dos direitos humanos e o respeito pela liberdade de opinião e associação.

3- A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de direito.

4- A defesa da igualdade perante a lei, não podendo ninguém ser beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

5- A participação ativa de todos os trabalhadores e a sua unidade em torno de objetivos concretos, na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

#### Artigo 3.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 se possam fazer representar e sejam respeitadas.

#### PARTE II

#### **Designação, natureza, âmbito e sede**

#### CAPÍTULO II

#### **Designação, natureza, âmbito e sede**

#### Artigo 4.º

##### **Designação e natureza**

O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia 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 5.º

##### **Âmbito e sede**

1- O SINDEL tem como âmbito geográfico de ação todo o território nacional.

2- Por deliberação do conselho geral, após proposta do

secretariado, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação, necessárias à prossecução das suas finalidades.

3- A sede do SINDEL é em Lisboa e terá delegações onde se mostrar conveniente.

### CAPÍTULO III

#### Finalidades e competências

##### Artigo 6.º

##### Finalidades

O SINDEL 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- Promover ações de sensibilização junto dos seus associados, e alargadas à população em geral, com vista à defesa do meio ambiente e de todas as formas de energias renováveis.

##### Artigo 7.º

##### Competências

O SINDEL tem competência para:

1- Celebrar convenções coletivas de trabalho.

2- Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores seus associados, no âmbito laboral.

3- Velar, 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- Exercer o direito de participar nos processos de reestruturação das empresas, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho.

10- Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, tendo em vista obter maior conhecimento e melhores condições para a realização dos seus fins sociais e estatutários.

11- Decretar a greve e pôr-lhe termo.

12- Proceder ao tratamento de documentos necessários aos seus associados, nomeadamente cartões, carteiras profissionais, certidões, declarações e credenciais.

13- Emitir o cartão identificativo da qualidade de sócio.

14- Celebrar com entidades públicas ou privadas acordos de interesse para os sócios.

15- Prestar serviços de caráter económico e social aos seus associados.

16- Admitir, recusar e exonerar sócios.

##### Artigo 8.º

##### Capacidade

O SINDEL tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

### PARTE III

#### Composição, direitos e deveres dos sócios

### CAPÍTULO IV

#### Dos sócios e sua admissão

##### Artigo 9.º

##### Sócios

Podem ser sócios do SINDEL todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos termos previstos nos artigos 4.º e 5.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 10.º

##### Admissão

1- O pedido de admissão é feito ao SINDEL, mediante preenchimento da respetiva proposta.

2- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do SINDEL e demais disposições regulamentares.

##### Artigo 11.º

##### Recusa de admissão

1- No caso de recusa de admissão por parte do secretariado nacional, 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 o secretariado nacional.

3- Mantendo-se a decisão de recusa por parte do secretariado nacional, o processo deverá ser remetido para o conselho geral, que apreciará as fundamentações apresentadas e tomará uma decisão na primeira reunião subsequente à receção do processo.

4- Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

## CAPÍTULO V

### Direitos e deveres dos sócios

#### Artigo 12.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- 1- Participar em toda a atividade do SINDEL, de acordo com os presentes estatutos.
- 2- Eleger e ser eleito para os órgãos do SINDEL, nas condições previstas por estes estatutos.
- 3- Beneficiar dos serviços prestados pelo SINDEL, 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 SINDEL, em tudo o que se relacione com a sua atividade laboral.
- 5- Beneficiar de todas as ações desenvolvidas pelo SINDEL, no âmbito sindical, laboral, social, cultural, desportivo e recreativo.
- 6- Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo SINDEL.
- 7- Reclamar, para o órgão que as proferiu, de decisões que sobre si sejam tomadas, sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 11.º
- 8- Recorrer da decisão de qualquer órgão para o conselho geral, que deverá pronunciar-se na primeira reunião ordinária subsequente à 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 do conselho geral.
- 9- Recorrer para o congresso 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 e de crítica, com observância das regras de democracia interna e sem quebra da força e coesão sindicais:

- a) É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINDEL o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos;
- b) As tendências existentes no SINDEL exprimirão correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINDEL;
- c) O reconhecimento e a regulamentação das tendências do SINDEL são aprovados em congresso;
- d) A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 13.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

- 1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares.

2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do SINDEL, quando tomadas nos termos destes estatutos.

3- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos.

4- Participar nas atividades do SINDEL; manterem-se sobre elas informados e desempenharem os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo em casos de força maior e por motivos devidamente justificados.

5- Fortalecer a ação sindical e a organização do SINDEL, nos locais de trabalho.

6- Dinamizar, no local de trabalho, a ação sindical, em defesa dos princípios e objetivos do SINDEL.

7- Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação possa infringir matéria de sigilo profissional, institucional e/ou segredo de justiça.

8- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os restantes sócios, dirigentes e quaisquer pessoas que integrem a ação do sindicato.

9- Zelar pelo prestígio e bom nome do SINDEL e dos membros dos seus órgãos estatutários.

10- Aumentar a sua própria educação sindical e cultural, e contribuir na medida das suas possibilidades para o enriquecimento da dos demais trabalhadores.

11- Divulgar toda a informação emitida pelo SINDEL.

12- Pagar, mensal ou trimestralmente, a quota do Sindicato, correspondente a 0,75 % do salário-base, a que se somarão, havendo-as, as diuturnidades, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 14.º, número 1 artigo 80.º e número 1 artigo 81.º

13- Adquirir o cartão de identificação de sócio.

14- Devolver ao SINDEL o cartão de sócio quando houver quebra de vínculo.

15- Comunicar ao SINDEL, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, a passagem à reforma, o ingresso no serviço militar e outras relevantes alterações de situação.

#### Artigo 14.º

##### Demissão

Perdem a qualidade de sócio os que:

- 1- Peçam a sua demissão por escrito, com antecedência mínima de trinta dias.
- 2- Sejam expulsos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos.
- 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 à 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, à data do mesmo, seja sócio de pleno direito há mais de seis meses.

## Artigo 15.º

### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º dos presentes estatutos, exceto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho disciplinar, pode decidir da readmissão.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

## Artigo 16.º

### Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticada pelo sócio, com violação dos deveres consignados nestes estatutos.

## Artigo 17.º

### Prescrição e caducidade do procedimento disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve decorrido o prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que se verifique a demissão do sócio.

2- A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito do sindicato de exigir indemnização por prejuízos causados ou promover a aplicação de sanção penal a que a infração possa dar origem.

3- O procedimento disciplinar deve ter início, sob pena de caducidade, nos sessenta dias subsequentes àquele em que o secretariado nacional teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de noventa dias a contar da data do despacho que o promoveu.

## Artigo 18.º

### Medidas disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infração.

2- As medidas disciplinares aplicadas serão, consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensão escrita;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão dos direitos até seis meses;
- d) Expulsão dos sócios que provadamente pratiquem atos lesivos dos direitos e interesses do sindicato ou dos trabalhadores, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos estatutários e não acatem os princípios fundamentais definidos no capítulo I.

## Artigo 19.º

### Processo disciplinar

1- A instauração e instrução de todos os processos disci-

plinares compete ao conselho disciplinar, mediante auto de notícia lavrado por qualquer órgão e remetido ao secretariado nacional.

2- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, contraentrega de recibo por parte deste, ou enviado por carta registada com aviso de receção para a morada constante da ficha de sócio.

4- O arguido apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis a contar do quinto dia útil da apresentação da nota de culpa ou do envio da carta registada, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da data da realização da última diligência de prova requerida pelo arguido ou do fim do prazo previsto no número anterior, no caso de não ter apresentado defesa ou não terem sido requeridas diligências de prova.

6- Da decisão do conselho disciplinar cabe recurso, no prazo de dez dias a contar da notificação, para o secretariado nacional.

7- Da decisão do secretariado nacional, em que esteja em causa a pena de expulsão de sócio, cabe recurso, no prazo de dez dias a contar da notificação, para o conselho geral, que deverá pronunciar-se na primeira reunião ordinária subsequente à 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 do conselho geral. A matéria do recurso fará sempre parte integrante da ordem de trabalhos.

## PARTE IV

### Organização interna

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais

## Artigo 20.º

### Órgãos do sindicato

Os órgãos estatutários do sindicato são:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho disciplinar;
- e) A comissão fiscalizadora de contas.

Artigo 21.º

**Cargos estatutários**

1- O exercício de qualquer cargo estatutário no sindicato é feito a título gratuito.

2- Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percem toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo sindicato, das importâncias perdidas.

Artigo 22.º

**Mandato**

1- A duração do mandato dos membros dos órgãos estatutários do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes, com exceção do secretário-geral, cujo limite máximo é de dois mandatos consecutivos. Para efeitos desta contagem o primeiro mandato é o iniciado no ano 2017.

2- Os membros dos órgãos estatutários do sindicato só terminam as suas funções com a tomada de posse dos que os substituíam.

3- 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 23.º

**Demissão, exoneração e substituição**

1- O congresso pode exonerar qualquer órgão do sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito e a decisão seja aprovada pela maioria simples dos seus membros. O congresso que votar a destituição de qualquer órgão terá que proceder à eleição de um que o substitua.

2- O conselho geral, por maioria absoluta dos seus membros, pode exonerar qualquer membro do secretariado nacional desde que existam razões que o justifiquem. O pedido de exoneração poderá ser apresentado pelo secretário-geral, ratificado pela maioria absoluta do secretariado nacional; ou apresentada por dois terços do secretariado nacional:

a) Os membros exonerados nos termos referidos no número 2 do presente artigo são substituídos, sob proposta do secretário-geral, pelos suplentes, cabendo ao presidente do sindicato dar a respetiva posse;

b) No caso de pedido de demissão de membro do secretariado nacional, o conselho geral tem, entre congressos, poder para proceder à respetiva substituição dos demissionários pelos suplentes, cabendo ao presidente do sindicato dar a respetiva posse;

c) Em caso de demissão coletiva do secretariado nacional, o conselho geral nomeia uma comissão administrativa que promove a realização de um congresso extraordinário, nos termos dos estatutos, para proceder a novas eleições;

d) Terminam, no fim de cada mandato dos restantes órgãos em exercício, os mandatos resultantes de substituição ou eleição previstos nos números 1 e 2 deste artigo.

CAPÍTULO VIII

**Congresso**

Artigo 24.º

**Composição e forma de eleição**

1- O congresso é o órgão máximo do sindicato e as suas deliberações são imperativas para todos os órgãos do sindicato e para os sócios.

2- O congresso tem um mandato de quatro anos.

3- O congresso é composto por:

a) Um elemento por cada 60 associados de pleno direito;  
b) Nos casos em que o quociente for igual ou superior a trinta associados haverá lugar à eleição de mais um elemento;

c) Os elementos em efetividade de funções, à data da realização do congresso, de:

- Mesa do congresso
- Secretariado nacional
- Conselho disciplinar
- Mesa do conselho geral

4- Os elementos do congresso, previstos na alínea a) do número 3 deste artigo, são eleitos pela assembleia eleitoral, por sufrágio universal, através de listas por região, tendo em conta o agrupamento administrativo, estabelecido no artigo 50.º

5- As listas por região, atrás referidas, devem ser divulgadas aos eleitores até vinte dias antes da realização das eleições.

6- As listas por região são constituídas e votadas pelos sócios do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos, que exerçam a sua atividade profissional na respetiva região.

7- O número de candidatos de cada lista por região é proporcional ao número de sócios do sindicato nessa região, em pleno gozo dos seus direitos.

8- Os delegados ao congresso são eleitos por método da média mais alta de Hondt, de entre as listas nominativas concorrentes.

9- Cada lista tem de ser subscrita pelo mínimo de cinquenta associados que dela não façam parte ou por maioria expressa do secretariado nacional.

Artigo 25.º

**Reuniões do congresso**

1- O congresso reúne:

a) Ordinariamente, de quatro em quatro anos;

b) Extraordinariamente, quando requerido à mesa do congresso pelo conselho geral; por 10 % ou duzentos dos associados efetivos do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais e pela maioria absoluta dos membros do congresso.

2- Pelo menos trinta dias antes de qualquer reunião ordinária ou extraordinária do congresso, a mesa do congresso tem de fazer a divulgação pública, nos locais de trabalho e nos órgãos de informação, da respetiva ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da realização.

3- O congresso só é deliberativo quando e enquanto estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 23.º e número 1 do artigo 77.º dos presentes estatutos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, exceto nos casos previstos nos números 10 e 11 do artigo 26.º dos presentes estatutos, em que as deliberações são tomadas por dois terços dos presentes, e do número 1 do artigo 77.º dos presentes estatutos, em que a que a deliberação é tomada por dois terços dos delegados eleitos.

#### Artigo 26.º

##### Das competências do congresso

São competências do congresso:

1- Definir a política sindical e as orientações a observar pelo sindicato, na aplicação dos princípios fundamentais, fixados no capítulo I.

2- Destituir qualquer órgão e eleger outro em sua substituição, nos termos previstos no número 1 do artigo 23.º dos presentes estatutos.

3- Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património.

4- Eleger o conselho geral, o secretariado nacional, o conselho disciplinar e a comissão fiscalizadora de contas.

5- Rever os estatutos.

6- Deliberar sobre associações, integração ou fusão com outras associações sindicais.

7- Deliberar sobre a filiação ou desfiliação em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras.

8- Deliberar sobre realização de despesas não previstas estatutariamente.

9- Fixar ou alterar as quotizações sindicais.

10- Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel mandatando para o efeito o conselho geral, que apreciará as circunstâncias concretas do negócio mediante a emissão de parecer escrito, vinculativo, donde conste a nomeação do secretário-geral e secretário tesoureiro para outorga da escritura.

11- Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do sindicato, em que o congresso marcará prazo para nova aquisição, mandatando o conselho geral que apreciará as circunstâncias concretas do negócio mediante a emissão de parecer escrito, vinculativo, donde conste a nomeação do secretário-geral e secretário tesoureiro, para outorga da escritura.

12- Apreciar os recursos que sejam interpostos nos termos do disposto no número 9 do artigo 12.º, desde que apresentados nos 30 dias anteriores à realização do congresso.

13- Mandatar os membros da mesa do congresso para representarem o sindicato.

14- Reconhecer qualquer tendência política sindical.

#### Artigo 27.º

##### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por um presidente,

um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente. No impedimento deste pelo 1.º secretário e no impedimento deste pelo 2.º secretário.

3- O presidente da mesa do congresso é também o presidente do sindicato.

#### Artigo 28.º

##### Eleição da mesa do congresso

1- No início dos trabalhos de cada sessão, o congresso elege a sua própria mesa entre os delegados presentes, através de listas nominativas.

2- A lista mais votada constituirá a mesa do congresso.

3- O congresso funciona em sessão contínua até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

4- A mesa do congresso termina as suas funções com o mandato deste, assegurando o andamento dos assuntos correntes até à eleição de nova mesa.

#### Artigo 29.º

##### Competências da mesa do congresso

1- Competências do presidente:

a) Convocar a assembleia eleitoral, ouvido o conselho geral;

b) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do congresso;

c) Convocar uma reunião para dar posse aos órgãos eleitos, até quarenta e cinco dias após o encerramento do congresso;

d) Atribuir funções aos secretários.

2- Funções dos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente a reuniões do congresso;

c) Redigir as atas das reuniões do congresso e da sua mesa;

d) Publicitar pelos sócios as decisões do congresso;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos do congresso.

3- A mesa do congresso deve reunir sempre que necessário.

4- Os membros da mesa podem representar o sindicato, por mandato do congresso, do conselho geral ou a pedido do secretariado nacional.

#### Artigo 30.º

##### Competências do presidente do sindicato

Compete, em particular, ao presidente do sindicato:

1- Representar o sindicato nos atos de maior dignidade.

2- Convocar o congresso, proceder à sua abertura, orientar os trabalhos e proceder ao seu encerramento.

3- Participar nas reuniões dos outros órgãos do sindicato, sem direito a voto.

4- Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do regulamento.

5- Dar posse aos membros de qualquer órgão estatutário.

## CAPÍTULO IX

### Conselho geral

#### Artigo 31.º

##### Conselho geral

1- O conselho geral é o órgão responsável pela observância das linhas de política sindical aprovadas pelo congresso e assegura a aplicação e adequação às circunstâncias concretas das orientações do congresso.

2- O conselho geral é composto por um número de membros efetivos igual a um terço do número de delegados ao congresso e por um número de membros suplentes igual a 20 % de membros efetivos.

3- O mandato dos membros do conselho geral é de quatro anos, que se inicia com a sua tomada de posse e termina com a tomada de posse do novo conselho geral.

4- Os membros do conselho geral são eleitos pelo congresso, pelo método da média mais alta de Hondt, de entre as listas concorrentes

5- Qualquer sócio, com capacidade eleitoral, pode ser eleito para o conselho geral, excetuando os casos previstos nos artigo 62.º

#### Artigo 32.º

##### Reuniões do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente quatro vezes por ano e extraordinariamente a pedido de um terço dos seus membros, ou a pedido da maioria absoluta do secretariado nacional, ou ainda a pedido de 10 % ou duzentos dos associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Quando convocados a pedido de 10 % ou duzentos dos associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, à reunião do conselho geral podem assistir e participar, sem direito a voto, até um máximo de dez subscritores do pedido de convocatória. Os nomes destes subscritores deverão ser mencionados no ato de entrega do pedido, não sendo admitida posteriormente qualquer alteração.

3- A convocação do conselho geral é feita nominalmente por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, em caso de reunião ordinária, ou em quarenta e oito horas, em caso de reunião extraordinária, com a indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da sua realização.

4- O conselho geral só é deliberativo quando estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros.

5- Uma hora depois da hora marcada para o início das reuniões, o conselho geral é deliberativo, com um mínimo de um terço dos seus elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho geral voto de qualidade, exceto quanto às competências do número 3 do artigo 33.º em que as deliberações são tomadas por maioria de 2/3 dos membros presentes.

## Artigo 33.º

### Competências do conselho geral

São competências do conselho geral:

1- Aprovar, em reunião ordinária a realizar até fins de novembro de cada ano, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado pelo secretariado nacional.

2- Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até final do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de atividades e contas do ano anterior, elaborado pelo secretariado nacional.

3- Aprovar a contração de empréstimos, aquisições ou oneração de bens imóveis e autorizar o secretariado nacional a cumprir estes atos.

4- Elaborar pareceres escritos vinculativos, face à circunstância do negócio em concreto, sobre a alienação ou aquisição de bens imóveis, nomeando para a concretização do ato jurídico o secretário-geral e o secretário tesoureiro.

5- Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho disciplinar.

6- Deliberar, sob parecer do secretariado nacional, sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, ou a adesão a outras já existentes.

7- Atualizar ou adotar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelo congresso.

8- Eleger, por voto secreto, os representantes sindicais para qualquer órgão estatutário, das organizações sindicais associadas.

9- Analisar e julgar da oportunidade e justeza das greves convocadas pelo secretariado nacional.

10- Nomear os órgãos de gestão administrativa do sindicato, aquando da demissão da maioria dos elementos dos órgãos eleitos, e convocar o congresso nos três meses imediatos.

11- Deliberar, entre congressos, sobre a filiação ou desfiliação em organizações nacionais ou estrangeiras.

12- Deliberar sobre qualquer das suas atribuições estatutárias ou outras que não colidam com as competências do congresso.

13- Convocar o congresso, sempre que o julgue necessário.

14- Decidir sobre os recursos que lhe sejam apresentados.

15- Decidir sobre a readmissão de sócios, nos casos previstos no artigo 15.º dos presentes estatutos.

16- Exonerar qualquer membro do secretariado nacional, nos termos previstos no número 2 do artigo 23.º dos presentes estatutos.

17- Proceder à substituição dos membros demissionários do secretariado nacional, nos termos previstos na alínea b), número 2 do artigo 23.º dos presentes estatutos.

18- Exonerar qualquer membro da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar, procedendo à respetiva substituição.

19- Adequar, entre congressos, os estatutos à lei imperativa.

20- Apreciar recursos das decisões do secretariado nacional em matéria disciplinar.

21- Convocar extraordinariamente a assembleia eleitoral.

22- Mandatar os membros da mesa do congresso para representarem o sindicato.

#### Artigo 34.º

##### Mesa do conselho geral

1- Na primeira reunião, os membros do conselho geral elegem a mesa que será constituída por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário; o presidente do sindicato terá lugar na mesa do conselho geral, sem direito a voto.

2- No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente e, no impedimento deste, pelo 1.º e 2.º secretários, respetivamente.

3- Em caso de impedimento definitivo, por qualquer motivo, o conselho geral elegerá outro presidente.

#### Artigo 35.º

##### Competências da mesa do conselho geral

1- Atribuições do presidente:

a) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do conselho geral;

b) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

c) Assistir e participar nas reuniões do secretariado nacional sem direito a voto;

d) Representar o sindicato, sempre que solicitado pelo secretariado nacional.

2- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios.

a) Elaborar o expediente referente às reuniões do conselho geral;

b) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos do conselho geral.

## CAPÍTULO X

### Secretariado nacional

#### Artigo 36.º

##### Secretariado nacional

1- O secretariado nacional é o órgão a quem compete executar a política e estratégia definidas pelo congresso e pelo conselho geral, coordenar toda a atividade do sindicato e gerir o seu património.

2- O secretariado nacional é composto por trinta e cinco elementos efetivos e quinze suplentes, eleitos nos termos previstos nos números 1 e 3 do artigo 37.º

3- O mandato do secretariado nacional é de quatro anos, iniciando-se com a tomada de posse.

#### Artigo 37.º

##### Eleição do secretariado nacional

1- O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, sendo eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2- O primeiro candidato da lista vencedora será o secretário-geral.

3- Qualquer sócio com capacidade eleitoral pode ser eleito para o secretariado nacional, excetuando-se os casos previstos nos artigos 62.º, 80.º e 81.º dos presentes estatutos.

4- O cargo de membro do secretariado nacional não é acumulável com qualquer outro previsto nestes estatutos, com exceção do de delegado sindical.

#### Artigo 38.º

##### Reuniões do secretariado nacional

1- O secretariado nacional deve reunir ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente, a pedido do secretário-geral ou de um terço dos membros do secretariado nacional. As suas deliberações serão tomadas por maioria, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- O secretário-geral tem, em caso de empate, voto de qualidade.

3- As reuniões do secretariado nacional são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 39.º

##### Responsabilidade do secretariado nacional

1- A assinatura de dois membros do secretariado nacional, quando mandatados para o efeito, é suficiente para obrigar o sindicato.

2- O secretariado nacional pode constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo então fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelas deliberações deste.

#### Artigo 40.º

##### Competências do secretariado nacional

Compete ao secretariado nacional, em especial:

1- Elaborar e apresentar anualmente, com a antecedência mínima de quinze dias em relação às reuniões ordinárias do conselho geral a que se destinam, o relatório de atividades e contas do ano anterior, bem como o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte.

2- Submeter à comissão fiscalizadora de contas o relatório e balanço trimestral de contas.

3- Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato.

4- Submeter à apreciação do conselho geral os assuntos sobre que este, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr.

5- Requerer ao presidente da mesa do conselho geral a convocação extraordinária do mesmo.

6- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis.

7- Definir os parâmetros da negociação coletiva para cada ano, depois de ouvidos os trabalhadores ou delegados sindicais.

8- Participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

9- Remeter ao conselho disciplinar todos os casos da competência deste órgão.

10- Propor ao conselho geral a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes.

11- Criar, manter e desenvolver meios e ações de formação e informação dos sócios, no âmbito definido pelo congresso e conselho geral.

12- Convocar ou fazer cessar a greve, depois de ouvidos os delegados sindicais do respetivo setor.

13- Delegar competências no secretariado executivo.

14- Eleger, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral, os vice-secretários-gerais e o secretário tesoureiro.

15- Eleger, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral, os restantes membros do secretariado executivo.

16- Com mandato do conselho geral, adquirir bens móveis, imóveis e valores mobiliários, contrair empréstimos e onerar bens imóveis.

17- Admitir e recusar a admissão de sócios bem como apreciar os recursos das decisões do conselho disciplinar.

18- Tornar públicas as matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais bem como as suas conclusões.

19- Solicitar ao congresso ou ao conselho geral mandato representativo para os membros da mesa do congresso.

#### Artigo 41.º

##### Competências do secretário-geral

1- São competências do secretário-geral:

- a) Coordenar a atividade do sindicato a nível nacional;
- b) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e secretariado executivo;
- c) Representar o sindicato a nível nacional e internacional, podendo delegar a sua representação;
- d) Exercer o voto de qualidade nas reuniões a que preside;
- e) Propor ao secretariado nacional a designação e destituição de qualquer elemento do secretariado executivo;
- f) Propor ao conselho geral a exoneração e substituição de membro do secretariado nacional.

2- Nos impedimentos do secretário-geral, este informa o secretariado executivo ou o secretariado nacional, sobre qual o vice-secretário-geral que, em cada situação, o substituirá.

#### Artigo 42.º

##### Competências do vice-secretário-geral

São competências do vice-secretário-geral:

- 1- Substituir o secretário-geral, em caso de impedimento deste, exercendo as funções de secretário-geral.
- 2- Participar nas reuniões do secretariado executivo.

### CAPÍTULO XI

#### Secretariado executivo

#### Artigo 43.º

##### Composição do secretariado executivo

O secretariado executivo é composto por um número máximo de onze elementos, eleitos em secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, e do qual farão parte obrigatoriamente o secretário-geral, os vice-secretários-gerais e o secretário tesoureiro.

#### Artigo 44.º

##### Competências do secretariado executivo

Para além das competências delegadas pelo secretariado nacional, compete ainda ao secretariado executivo:

1- Representar o sindicato, em juízo e fora dele, podendo conferir os respetivos mandatos nos termos da lei.

2- Admitir e readmitir a inscrição de sócios, de acordo com os estatutos.

3- Dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso, conselho geral e secretariado nacional.

4- Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse do novo secretariado nacional.

5- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato.

6- Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho.

7- Coordenar, apoiar e dinamizar a ação dos delegados sindicais, bem como fiscalizar as respetivas eleições.

8- Veicular a informação, produzida por si e pelos restantes órgãos estatutários do sindicato, para os sócios, diretamente ou através das delegações regionais.

9- Prestar todo o apoio técnico e económico ao funcionamento dos órgãos superiores.

10- Pedir a convocação da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar.

11- Aceitar ou rejeitar a lista dos delegados sindicais elegíveis.

12- Tornar públicas as matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões do secretariado executivo

1- O secretariado executivo reunirá obrigatoriamente duas vezes por mês ou sempre que o secretário-geral entenda necessário.

2- As reuniões do secretariado executivo são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

### CAPÍTULO XII

#### Conselho disciplinar

## Artigo 46.º

### Conselho disciplinar

1- O conselho disciplinar é constituído por cinco membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2- Na sua primeira reunião, os membros efetivos elegem o presidente, o vice-presidente e o secretário.

3- O conselho disciplinar reúne ordinariamente de quatro em quatro meses e extraordinariamente sempre que necessário. As convocatórias são feitas pelo seu presidente.

4- As deliberações do conselho disciplinar são válidas desde que estejam presentes mais de 50 % dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho disciplinar voto de qualidade.

6- O conselho disciplinar apresenta anualmente o seu relatório em reunião do conselho geral a realizar até ao final do 1.º trimestre de cada ano.

## Artigo 47.º

### Competências do conselho disciplinar

Compete ao conselho disciplinar:

1- A instauração e instrução de todos os processos disciplinares que respeitem aos sócios.

2- A aplicação das sanções previstas no artigo 18.º dos presentes estatutos e comunicação aos sócios a que respeitem as sanções.

3- Pronunciar-se sobre readmissão de sócios, nos casos previstos no artigo 15.º dos presentes estatutos.

4- Submeter ao conselho geral, de acordo com os estatutos, os processos sobre diferendos entre quaisquer órgãos do sindicato.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão fiscalizadora de contas

## Artigo 48.º

### Composição e funcionamento

1- A comissão fiscalizadora de contas é composta por cinco membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2- Na sua primeira reunião, os membros efetivos elegem o presidente, o vice-presidente, e o secretário.

3- A comissão fiscalizadora de contas reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário.

4- As convocatórias são feitas pelo seu presidente e, nos seus impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

5- As convocatórias são feitas por escrito e nelas deve constar a ordem de trabalhos.

6- A comissão fiscalizadora de contas delibera validamente desde que estejam presentes mais de 50 % dos seus membros.

7- As deliberações são tomadas por maioria simples dos

membros presentes, tendo o presidente da comissão fiscalizadora de contas voto de qualidade.

## Artigo 49.º

### Competências da comissão fiscalizadora de contas

1- Compete à comissão fiscalizadora de contas:

a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do sindicato e emitir parecer sobre o relatório e balanço trimestral de contas;

b) Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas apresentado pelo secretariado nacional;

c) Apresentar ao secretariado nacional sugestões de interesse para a vida do sindicato, no âmbito da sua competência;

d) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, sempre que se verifiquem indícios inequívocos de deficiente administração financeira e económica do sindicato;

e) Elaborar atas das suas reuniões.

2- A comissão fiscalizadora de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

## PARTE V

### Organização local e regional

## CAPÍTULO XIV

### Organização regional e comissões

## Artigo 50.º

### Organização regional

De acordo com o artigo 5.º dos presentes estatutos, o sindicato constituirá seis regiões com finalidades administrativas, e que são:

a) Região Norte - distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Região Centro - distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

c) Região Tejo - distritos de Lisboa, Portalegre e Santarém;

d) Região Sul - distritos de Beja, Évora, Faro e Setúbal;

e) Região Autónoma da Madeira;

f) Região Autónoma dos Açores.

## Artigo 51.º

### Comissões profissionais, interprofissionais e setoriais

1- As comissões profissionais, interprofissionais e setoriais, em cada um dos setores de atividade abrangidos pelo sindicato, têm por objetivo encontrar em comum as propostas de solução global que permitam ultrapassar, com justiça e capacidade de harmonização, todas as eventuais contradições que possam surgir entre as diversas profissões ou grupo de profissões de cada um dos setores de atividade.

2- Sempre que o secretariado nacional o entenda, são constituídas comissões profissionais, interprofissionais e setoriais.

## CAPÍTULO XV

### Delegados sindicais

#### Artigo 52.º

##### Definição

Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do sindicato na sua empresa, local de trabalho ou em determinada área geográfica.

#### Artigo 53.º

##### Competências dos delegados sindicais

São competências dos delegados sindicais:

- 1- Representar o sindicato na sua empresa ou região, por mandato do secretariado nacional, e, para além da sua ação dinamizadora, exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas 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 atividade sindical, através de distribuição ou afixação em local apropriado de circulares e infirmações do sindicato, assegurando que 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 coletivas de trabalho;
- 6- Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem ativamente na vida sindical;
- 7- Participar ativamente na assembleia de delegados sindicais.

#### Artigo 54.º

##### Eleição dos delegados sindicais

- 1- Compete ao secretariado nacional promover a eleição de delegados sindicais, garantindo a idoneidade do processo eleitoral.
  - a) Os delegados sindicais são eleitos de entre os trabalhadores sócios do sindicato;
  - b) O secretariado executivo pode nomear representantes sindicais nos locais de trabalho onde não seja possível proceder de acordo com a alínea anterior.
- 2- Sendo contestadas, não serão válidas as eleições de delegados sindicais que tenham uma participação igual ou inferior a 50 % dos sócios em condições de participarem no ato eleitoral.
- 3- Os delegados sindicais gozam das garantias estabelecidas na legislação e nas convenções coletivas de trabalho.
- 4- Os delegados sindicais podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 55.º

##### Cessação do mandato

- 1- Os delegados sindicais podem ser exonerados, sob proposta escrita de mais de 50 % dos trabalhadores por eles representados ou por processo disciplinar instaurado pelos órgãos do sindicato.
- 2- Até trinta dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respetivos substitutos.

#### Artigo 56.º

##### Assembleia de delegados sindicais

- 1- A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados a nível nacional, regional, setorial, local ou de empresa e tem por objetivo analisar e discutir a situação sindical da área em que se encontra inserida, cujas conclusões são analisadas pelo secretariado executivo, que lhes dará o seguimento adequado.
- 2- As matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões, só podem ser tornadas públicas pelo secretariado executivo ou pelo secretariado nacional.
- 3- A assembleia de delegados sindicais nacional, regional, setorial, local ou de empresa reunirá sempre que para tal seja convocada pelo secretariado nacional ou por mais de 50 % dos delegados sindicais que compõem a respetiva assembleia.
- 4- O secretariado executivo far-se-á representar obrigatoriamente nas assembleias de delegados sindicais, cabendo-lhe a responsabilidade da condução das mesmas.

## PARTE VI

### Organização financeira

## CAPÍTULO XV

### Organização financeira e fundos

#### Artigo 57.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 ou trimestralmente, é estabelecido pelo congresso.
- 3- As quotizações são obrigatoriamente enviadas para a sede do sindicato.

#### Artigo 58.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- O secretariado nacional só pode movimentar a verba referida no número 1 desde que autorizado pelo conselho geral.

#### Artigo 59.º

##### Relatório de atividades e contas

1- O secretariado nacional submete ao conselho geral, no decurso do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de atividades e contas do exercício anterior, acompanhado de parecer da comissão fiscalizadora de contas.

2- O relatório de atividades e contas do exercício anterior é enviado aos membros do conselho geral com a antecedência mínima de oito dias da data da reunião daquele órgão, que o irá analisar.

#### Artigo 60.º

##### Plano de atividades e orçamento

O secretariado nacional deve submeter à apreciação do conselho geral, até ao final do mês de novembro de cada ano, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, que é acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora de contas.

### PARTE VII

#### Eleições

#### CAPÍTULO XVI

##### Disposições gerais

#### Artigo 61.º

##### Capacidade eleitoral

1- Têm 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 das datas atrás referidas, fixa-se a data da realização do ato eleitoral.

#### Artigo 62.º

##### Elegibilidade

1- Só podem ser eleitos para os órgãos do sindicato os sócios com a capacidade eleitoral definida no artigo 61.º, desde que não tenham sido condenados há menos de dez anos em pena de prisão maior ou em pena em curso de execução e ainda os interditos ou inabilitados e os inibidos por insolvência.

2- Não podem ser eleitos ou exercer cargos nos órgãos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 20.º os sócios investidos em cargos de direção ou administração nas empresas das áreas de atividade mencionadas no artigo 4.º

#### Artigo 63.º

##### Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que seja convocada pelo conselho geral.

2- A assembleia eleitoral reunirá ordinariamente até ao mínimo de sessenta dias antes da realização do congresso, salvo tratando-se de convocação extraordinária, em que aquele mínimo será de trinta dias.

3- A convocatória da assembleia eleitoral extraordinária cabe ao presidente do sindicato, a pedido do conselho geral.

4- A convocatória da assembleia eleitoral será feita por:

*a)* Anúncios públicos em pelo menos dois jornais de grande tiragem a nível nacional;

*b)* Por comunicado aos associados.

5- A convocatória da assembleia eleitoral ordinária será feita com pelo menos cinquenta dias de antecedência da data da assembleia eleitoral.

6- O número de candidatos por região, tendo em conta a divisão administrativa do sindicato, será indicado por comunicado, a distribuir aos associados.

7- As mesas de voto, o horário de funcionamento e o nome do seu presidente, bem como os locais adstritos a cada mesa, são publicados em comunicado a distribuir aos associados.

#### Artigo 64.º

##### Mesa da assembleia eleitoral

1- A mesa da assembleia eleitoral é composta por:

*a)* Mesa do congresso;

*b)* Um elemento designado pelo secretariado nacional.

2- O presidente do sindicato presidirá a assembleia eleitoral.

3- No caso de impedimento da maioria dos membros da mesa do congresso, o conselho geral elegerá os membros em falta.

#### CAPÍTULO XVII

##### Processo eleitoral

#### Artigo 65.º

##### Competência

Compete à mesa da assembleia eleitoral a organização do processo eleitoral e a coordenação das funções definidas nos artigos 61.º, 62.º, 66.º a 76.º

#### Artigo 66.º

##### Comissão fiscalizadora eleitoral

1- É constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, presidida pelo presidente do sindicato, composta pelos restantes membros da mesa da assembleia eleitoral e por um representante indicado por cada uma das listas regionais, juntamente com a apresentação do processo de candidatura.

2- Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Fiscalizar o ato eleitoral;
- b) Elaborar o relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia eleitoral.

#### Artigo 67.º

##### Afixação dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais devem ser organizados pelo secretariado executivo e afixados, até quarenta e cinco dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, na sede e delegações do sindicato, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado corretamente 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 à 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 eleitoral, de qualquer irregularidade nos cadernos eleitorais até vinte e oito dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, devendo aquele decidir, num prazo de quarenta e oito horas, e informar imediatamente os reclamantes sobre a decisão tomada.

#### Artigo 68.º

##### Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral 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 por um número de elementos efetivos, de acordo com o artigo 25.º, e por um número de suplentes igual a 20 % do número de efetivos.

3- Cada lista tem que apresentar um programa de ação, juntamente com a apresentação da candidatura.

4- Cada lista de candidatos deve ser subscrita pelo secretariado nacional ou, pelo menos, cinquenta sócios do sindicato da respetiva região e 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 que uma lista.

7- As listas de candidatura devem ser, obrigatoriamente, enviadas para o presidente da mesa da assembleia eleitoral e para o secretariado nacional até trinta dias antes da data do ato eleitoral.

8- As candidaturas recebem uma letra de identificação, segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

#### Artigo 69.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, é notificado o primeiro subscritor da lista, que deve saná-las no prazo de quatro dias após a notificação. A comissão fiscalizadora eleitoral decide no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 70.º

##### Afixação das listas

Cinco dias após a sua aceitação definitiva, as listas de candidatos ao congresso e respetivos 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 à realização do ato eleitoral.

#### Artigo 71.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 estarão na posse dos presidentes das mesas e à disposição dos sócios.

## CAPÍTULO XVIII

### Ato eleitoral

#### Artigo 72.º

##### Mesas de voto

1- Há mesas de voto na sede e delegações do sindicato e ainda nos locais que o secretariado executivo 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 em mesa de voto de cuja lista não constem o seu nome no respetivo caderno eleitoral só poderão fazê-lo por correspondência.

4- As mesas de voto estão abertas no dia da votação, mediante horário previamente estabelecido pela mesa da assembleia eleitoral, nunca podendo funcionar por um período inferior a duas horas.

5- Cada lista pode indicar, à 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 eleitoral e a comissão fiscalizadora eleitoral devem indicar o nome de quem presidirá a cada mesa de voto, até cinco dias antes das eleições.

8- As mesas de voto que, por dificuldades inultrapassáveis, não consigam funcionar no dia da votação, funcionarão obrigatoriamente dentro das setenta e duas horas seguintes ao dia da votação.

#### Artigo 73.º

##### Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração; mas é permitido o voto por meios eletrónicos.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O voto esteja dobrado em quatro e inserido em sobrescrito fechado, sem identificação;

b) O sobrescrito contendo o voto deve ser introduzido noutra sobrescrito donde constem o nome e o número de sócio.

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 74.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 75.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 eleitoral 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 úteis após 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 eleitoral elaborar a ata, que deve ser assinada pelo presidente e um secretário 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 76.º

##### Recursos

1- Podem ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- Considera-se a data de encerramento da assembleia eleitoral a referida no número 8 do artigo 72.º destes estatutos.

3- A mesa da assembleia eleitoral 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.

4- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para o conselho geral, que reúne e decide no prazo de oito dias.

### PARTE VIII

## Disposições finais e transitórias

### CAPÍTULO XIX

## Disposições finais

#### Artigo 77.º

##### Extinção ou dissolução do sindicato

1- A extinção ou dissolução do sindicato só pode ser decidida pelo congresso e desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

2- No caso de extinção ou dissolução, o congresso define os precisos termos em que a mesma se processará, dentro dos limites da lei.

#### Artigo 78.º

##### Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso desde que na ordem de trabalhos conste expressamente, um ponto para esse fim, tendo em conta que:

a) Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso se subscritos por 20 % dos congressistas;

b) Os projetos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições da alínea anterior, serão apresentados à comissão eleitoral até trinta dias antes da data da realização do congresso e deverão ser distribuídos imediatamente pelos delegados;

c) O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

#### Artigo 79.º

##### Tomada de posse dos órgãos eleitos em congresso

1- O presidente da mesa do congresso dá posse ao secretariado nacional, à comissão fiscalizadora de contas e ao

conselho disciplinar, em congresso, após o anúncio dos resultados.

2- O presidente do sindicato dá posse aos membros do conselho geral na primeira reunião daquele órgão.

#### Artigo 80.º

##### Reformados e pré-reformados

1- Os trabalhadores sócios do SINDEL ao passarem à situação de reforma ou de pré-reforma continuam a ser considerados sócios se e enquanto efetuarem o pagamento da quota fixada.

2- Os sócios reformados têm todos os direitos dos restantes associados, não podendo ser eleitos nos termos do artigo 38.º

#### Artigo 81.º

##### Desempregados

1- Os trabalhadores sócios do SINDEL ao passarem à situação de desempregado continuam a ser considerados sócios se e enquanto efetuarem o pagamento, numa quota correspondente a 50 % do valor que pagariam se estivessem no ativo.

2- Os sócios desempregados têm todos os direitos dos restantes associados, não podendo ser eleitos nos termos do artigo 38.º

#### Artigo 82.º

##### Alterações aos estatutos Conselho geral

1- Compete ao conselho geral adequar o texto dos estatutos de acordo com a lei imperativa e com as sugestões e ou imposições decorrentes das apreciações fundamentadas sobre a legalidade dos estatutos emanadas pelo ministério responsável pela área laboral e ou pelo Ministério Público.

2- A ata de onde consta a redação conforme o disposto no número anterior, acompanhada da lista de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento, servirá para a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 83.º

##### Entrada em vigor

A nova redação dos presentes estatutos só produz efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, trinta dias após o registo.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos sócios do SINDEL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SINDEL.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é parte integrante do SINDEL, sendo os seus poderes e competências exercidos de acordo com o princípio da representatividade e com vista à realização de alguns dos fins estatutários do sindicato.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e dos delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao congresso do SINDEL.

2- Os sócios podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 7.º

##### Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada sócio é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os sócios que integrem os órgãos estatutários do SINDEL não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

**Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 9.º

**Deveres**

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os sócios.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINDEL;

b) Desenvolver, junto dos sócios que representam, ações

de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Artigo 10.º

**Incompatibilidades**

O exercício de cargo de direção sindical é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

Registado em 20 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 180 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10, 11 e 12 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos					
Sócio n.º	Nome	Doc. identif.		Data validade	Arquivo
5201	Antonio Rui Correia Carvalho Miranda	CC	3850407	18/8/2019	
13581	Alberto Oliveira Vale	CC	8185982	10/2/2021	
11316	Albino Lopes Cunha	CC	3160076	15/9/2021	
8168	Ana Cristina Ribeiro Silva Costa	CC	6536465	4/1/2022	
15237	Antonio Fernando Coutinho Marques	CC	96444975	5/1/2020	
12186	Antonio Manuel Cristina Matos Melo	CC	7701380	1/2/2020	
14453	Antonio Manuel Pereira Santos	CC	4713189	19/1/2019	
24538	Aurea Cristiana Martins Bastos	CC	11565753	11/8/2020	
11651	Carlos Manuel Bravo Rio	BI	8176886	17/10/2017	Faro
12723	Catarina Maria Malanho Semedo Rodrigues	BI	9508611	28/2/2019	Lisboa
22794	Cristiano Silva Ferreira	CC	11887770	9/1/2019	
12492	Ester Miriam Jesus Catarino Oliveira	CC	11089064	12/9/2021	
24386	Gustavo Miguel Alexandre Gaspar	CC	12013220	8/1/2019	
27406	Hugo Miguel Verissimo Soares	CC	11720259	10/11/2020	
17914	Ildeu Bueno Correia	CC	15112242	18/11/2018	
15978	Isidoro Manuel Mestre Barradas	CC	8567266	11/9/2019	
4053	Jaime Fernando Jeronimo Santana	BI	4922483	16/4/2019	Setúbal
12438	Joao Antonio Jesus Goncalves	CC	9606580	5/1/2020	
21141	Joao Carlos Simoes Faria	CC	8081013	3/5/2021	
23684	Jose Emilio Rocha Antunes Viana	CC	5917014	13/1/2020	
9958	Jose Lino Santos Costa	CC	6330970	26/10/2020	
6422	Jose Pedro Rodrigues Nunes	CC	2586032	10/6/2020	

19671	Liliana Alexandra Tavares Lopes	CC	107807746	21/8/2018	
20164	Luis Filipe Costa Rodrigues	CC	10637748	16/11/2017	
26470	Luis Miguel Valente Baptista	CC	12397233	13/3/2022	
9100	Manuel Jose Pronto Santos	CC	5379541	13/1/2018	
12857	Mario Jorge Lopes Reis	CC	9932809	5/10/2020	
18257	Nelson Domingos Pinto	CC	10914224	28/4/2020	
13612	Nuno Filipe Reis Baptista	CC	11504323	19/3/2020	
21764	Renato Pepe Santos	CC	10304407	27/9/2020	
11704	Rogério Miguel Milheiro Bentes	CC	9863810	16/5/2021	
11458	Rosa Maria Medalhas Fernandes Garcia	CC	9360571	20/9/2020	
22843	Rui Manuel Gonçalves Miranda	CC	11255324	19/5/2020	
8780	Valdemar Alves Silva	CC	6096237	30/7/2019	
14286	Vitorino Manuel Ferreira Almeida	CC	9345747	24/9/2019	

Suplentes					
Sócio n.º	Nome	Doc. identif.		Data validade	Arquivo
24068	Alda Paula Esteves Pereira	BI	8432228	8/11/2018	Vila Real
26962	David Miguel Horta Santos	CC	13896677	11/10/2017	
9916	Maria Eugenia Luzio Madeira Quintino	CC	5176098	25/1/2021	
9212	Maria Helena Baptista Rodrigues Dias	CC	5027257	14/1/2019	
21381	Monica Sara Machado Palhares Postiga	CC	11499771	2/6/2020	
12119	Rui Manuel Diz Salvador	CC	9749935	20/6/2021	
2284	Antonio Alberto Ferreira Dias	CC	3843460	4/1/2021	
26353	Antonio Manuel Vidigal Barrocas	CC	4902329	4/5/2019	
27314	Francisco Antonio Guerreiro Mariano	CC	21971110	14/1/2020	
23940	Francisco Rosario Mendes Matias	CC	8595299	28/5/2017	
27160	Hugo Andre Gonçalves Bahut	CC	12976331	16/2/2019	
26717	Isabel Maria Martins Simoes	CC	9778651	5/4/2020	
3033	Joao Paulo Cardoso Graça Amaral Gouveia	CC	9439077	26/1/2022	
14957	Mario Luis Marques Viana	CC	6706372	14/5/2020	
12604	Nuno Miguel Silva Sousa Simões	CC	11038446	13/7/2019	

### Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 23 de março de 2017, para o mandato de dois anos.

Presidente - Joaquim Manuel Militão Ruas.

Laura Teimão Lopes Costa.  
 Maria Teresa Caetano Roque Loureiro Abraúl.  
 Luís Manuel dos Santos Teles.  
 Maria de Santa Cristina de Oliveira Quaresma Ribeiro  
 Leitão Marques da Costa.

### Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 9 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Nome	Orgão	Membro	BI	Distrito
Alexandra Sofia Magalhães Filipe Duarte Alves	Direcção regional	Efectivo	10394730	Coimbra
Ana Catarina Gomes Oliveira	Direcção regional	Efectivo	10744430	Aveiro
Ana Paula Costa Ferreira	Direcção regional	Efectivo	7413690	Coimbra

Ana Paula Cunha Martins Pinto Pires	Direcção regional	Efectivo	4313415	Coimbra
Ana Rita Carvalhais Silva	Direcção regional	Efectivo	2315758	Leiria
Anabela Batista Cortez Sotaia	Direcção regional	Efectivo	4445679	Coimbra
Anabela Oliveira Malva	Direcção regional	Efectivo	10118889	Leiria
António Duarte Morais	Direcção regional	Efectivo	10770715	Aveiro
António Jesus Fernandes Matos	Direcção regional	Efectivo	3571030	C. Branco
Carla Tomaz Marques	Direcção regional	Efectivo	10407580	Viseu
Cláudia Maria Pinto Ferreira	Direcção regional	Efectivo	116489014	Aveiro
Francisco Manuel Almeida	Direcção regional	Efectivo	3851585	Viseu
Isaura Maria Cardoso Reis Madeira	Direcção regional	Efectivo	4379925	Coimbra
João Manuel Lima Louceiro	Direcção regional	Efectivo	4314896	Coimbra
José Manuel Lopes Gonçalves	Direcção regional	Efectivo	4352201	C. Branco
José Manuel Ribeiro João Paiva	Direcção regional	Efectivo	4253588	Leiria
Lígia Paula Santos Luís	Direcção regional	Efectivo	7489721	Leiria
Luís Manuel Santos Lobo	Direcção regional	Efectivo	4445975	Coimbra
Manuel Vaz Pires Rocha	Direcção regional	Efectivo	7925356	Coimbra
Maria Celeste Santos Oliveira Pires Duarte	Direcção regional	Efectivo	7416999	Coimbra
Maria Cruz Marques	Direcção regional	Efectivo	7011723	C. Branco
Maria Dulce Ribeiro Pinheiro	Direcção regional	Efectivo	4316666	C. Branco
Maria Filomena Matos Pires	Direcção regional	Efectivo	7688250	Viseu
Maria Graça Sousa Pereira Silva	Direcção regional	Efectivo	5651403	Viseu
Maria Helena Rafael Costa Brites	Direcção regional	Efectivo	6085713	Guarda
Maria Isabel Pinto Ferreira Lemos	Direcção regional	Efectivo	1908319	Coimbra
Maria Lurdes Oliveira Santos	Direcção regional	Efectivo	4417084	Coimbra
Maria Manuela Passareira Jarmela Palos Saraiva	Direcção regional	Efectivo	6289475	Guarda
Mário Oliveira Nogueira	Direcção regional	Efectivo	5056269	Coimbra
Paulo Jorge Rios Peralta Correia	Direcção regional	Efectivo	6630666	Coimbra
Sérgio Emanuel Dias Branco	Direcção regional	Efectivo	10983159	Coimbra
Sofia Paula Nogueira Rosário Monteiro	Direcção regional	Efectivo	7377753	Guarda
Vítor Juvenal Vasco Gomes	Direcção regional	Efectivo	4489163	Coimbra
Vítor Manuel Santos Carvalho Godinho	Direcção regional	Efectivo	9965465	Coimbra
Vítor Manuel Teiga Januário	Direcção regional	Efectivo	8243533	Aveiro
António Alberto Soares Caldeira	Direcção regional	Suplente	3160530	Viseu
Maria Isabel Silva Pimenta Melo	Direcção regional	Suplente	640912	Coimbra

## Sindicato dos Professores da Zona Norte (SPZN) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Nome	BI/CC
Lucinda Manuela Freitas Dâmaso	02720712

Membros efetivos:

Nome	BI/CC
Abílio Alfredo Costa Silva Vitorino	3595457
Álvaro Filipe Loureiro Silva	10315312
Ana Catarina Pereira Sousa Miranda	10299325
Ana Paula Lopes Miranda Morais	8303776
Ana Paula Pinto Alves	11406221
Ana Rita Lima Barbosa	11491414
Ana Rita Marques Lobo Ribeiro Antunes	11550628
Anabela Guimarães Coelho Mendes	6996623
Anabela Jesus Rodrigues Fernandes	8212420
Anabela Sampaio Lopes	10844142
Anabela Santos Almeida	12171806
António Augusto Portela Martins	3491894
António Manuel Silva Costa	6468218
António Manuel Vilela Mansilha	8733861
Arlindo Fernando Pereira Ferreira	8446497
Artur Carlos Lima Silva	7254551
Augusto Alexandre Cunha Dias	9546761
Benjamim Costa Fernandes	5812397
Bernardino Fernando Gomes Pacheco	10888866
Camilo António Costa Rodrigues	11016033
Carla Maria Pinho Santos	10323424
Cristina Isabel Amorim Morais Sousa	10498738
Cristina Maria Cerqueira Araújo	9938865
Deolinda Maria Gonçalves Moura Lima Sousa	3325872
Eduarda Maria Madeira Teixeira	5955962
Elza Maria Fernandes Vaz Almeida	1808596
Emília Maria Pinto Sousa Oliveira	8105813
Fátima Margarida Oliveira Sousa	8205340
Fernando António Galvão	7361554
Florinda Jesus Gonçalves Brás Nogueira	5828032
Francisco Adelino Brito Costa Leal	990603
Francisco José Lopes Fernandes	10199715
Francisco José Ribeiro	8035297
Gisela Costa Almeida Monteiro	11823828
Iolanda Dias Lopes Reis Lima	10271131
Isabel Conceição Pires Silva	6559217
João Alberto Silva Tristão	6627299
João Carlos Monteiro Major Silva	10168223
João Carlos Nunes Ribeiro Afonso	10649556
Joaquim António Gonçalves Oliveira	7397809

Joaquim Dias Fernandes	3552236
Joaquim Manuel Pereira Santos	5393507
José António Gonçalves Pinto	7831379
José Luís Felizardo Pombo	10763997
José Manuel Fernandes	6633629
José Manuel Monteiro Lopes Azevedo	7528731
Lino Manuel Dias Carvalho	10850683
Luís Manuel Rodrigues Cardoso	8578956
Luís Pedro Gonçalves Novo Fornelos	11454174
Manuel Afonso Sousa Guedes	3463835
Manuel Albano Martins Cunha Gonçalves	3809063
Manuel Emílio Morais Pereira	8063828
Manuel Fernando Caldas Oliveira	9620528
Maria Alexandra Tavares Guimarães Fernandes	10815596
Maria Amélia Ponte Pires Novo	05817794
Maria Armandina Taveira Guedes Cabanelas	7866357
Maria Cândida Veríssimo Rosa	12467300
Maria Conceição Araújo Fernandes Valente	3459834
Maria Conceição Mendes Matos	07714473
Maria Dores Leite Xavier Pinto	3987920
Maria Fátima Amorim Sousa	7751558
Maria Fátima Basílio Pereira Prada	03999816
Maria Fátima Gonçalves Costa Santos	6500737
Maria Fátima Pinheiro Barbosa	2726846
Maria Graça Rodrigues Silva Cavaleiro	6618224
Maria Laura Neto T. Ribeiro Costa Novaes Bastos	5910212
Maria Luísa Sampaio Santos R. Martins	10548147
Maria Manuela Moreira Diogo	11329325
Maria Manuela Pinto Sarmento Gonçalves	7329043
Maria Manuela Sousa Felício Carvalhosa Sousa	03555138
Marta Almeida Sarmento Forte Barreiros	10353782
Melânia Maria Salgado Dias	6943057
Miguel Jorge Pereira Magalhães	10662485
Natália Maria Dias Matos Pereira	10338265
Nuno Jorge Alves Borges	10884397
Olívia Maria Ramos Campo Magalhães	3983265
Paula Alexandra Cruz Ramalho Vilarinho	8106426
Paulo Jorge Moreira Silva	10638169
Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros	10274656
Pedro Rafael Lousada Reis	10896324
Rui Jorge Pereira Cancelinha	10835177
Rui Luís Martins Guerreiro	5933536
Salomé Lopes Dias	10511627
Silvia Cláudia Moreira Machado	10337895
Silvia Gomes Almeida	10425962
Sónia Carla Rebelo Silva Pinto	10960390
Sónia Márcia Gomes Sá Santos	10554852
Sónia Maria Fernandes Carvalho	11357759
Vânia Maria Silva Andrade	11256709
Vasco Augusto Pilão Cadavez	8442653

Membros suplentes:

Maria Vitória Sousa Pinto	10994577
Idalina Maria Guimarães Batista Ribeiro Pereira	10307652
Élia Albertina Ferreira de Jesus	6577962
Maria Fátima Gonçalves Brás Castro	3857904
João Pedro Durão Fernandes Castelo	10870749
Maria Rosário Araújo Ferreira	7344456
Giseli Marisa Borlido Jácome Cruz	7753015

José Armindo Caseiro Bento Pinto	3314019
Berta Alcina Costa Penso Cunha	3981540
Maria Fátima Alves Augusto Castanheira	8224607
Paula Maria Azevedo Filipe Magalhães	7690448
Maria Helena Correia Pereira Silva	09849752
Ana Paula Pereira André	11132739
Silvina Maria Reis Rocha Oliveira	5826336
Rosa Maria Almeida Leite de Oliveira	6107091

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2017, para o mandato de dois anos.

Direção	
Presidente	CUF Químicos Industriais, SA Rep. Dr. Luis Augusto Nesbitt Rebelo da Silva

Vice-presidente	HOVIONE FarmaCiencia, SA Rep. Eng. Nuno Manuel Sobral do Vale e Duarte de Almeida
Tesoureiro	ADP - Fertilizantes, SA Rep. Dr. João Manuel Botelho de Brito
Vogal	LINDE PORTUGAL, L. <sup>da</sup> Rep. Eng. Jorge Manuel Pires de Sousa
Vogal	SOLVAY Portugal - Produtos Químicos, SA Rep. Eng. Luís Manuel Arbués Saldanha da Gama

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

## About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF) - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 21, 22 e 24 de maio de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

### TÍTULO I

## Organização, competência e direitos

### CAPÍTULO I

#### Formas de organização

#### SECÇÃO I

#### Âmbito, direitos e deveres

##### Artigo 1.º

##### Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores pertencentes aos quadros de pessoal da empresa About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF), adiante designada por ATF.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ATF a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no ou na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património, nacionalidade, etnia, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas ou religiosas e filiação sindical.

2- Enquanto membros do coletivo os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 59.º;
- e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 60.º;
- f) Eleger e ser eleito membro a comissão de trabalhadores;

g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;

h) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;

i) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

j) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberado;

k) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo.

4- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por nomeadamente, participar na constituição da comissão de trabalhadores, aprovação dos seus estatutos, eleger ou ser eleito.

### SECÇÃO II

#### Organização do coletivo dos trabalhadores

##### Artigo 3.º

##### Órgãos do coletivo de trabalhadores

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

### CAPÍTULO II

#### Natureza, competência e funcionamento dos órgãos

#### SECÇÃO I

##### Plenário

##### Artigo 4.º

##### Natureza

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores em funções na ATF, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores definidos no artigo 1.º

##### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

##### Artigo 6.º

##### Convocatória do plenário

1- O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa

própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da ATF.

2- O requerimento previsto no número anterior deveser conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento.

#### Artigo 7.º

##### **Prazo e formalidades da convocatória**

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados a afixação da informação escrita.

#### Artigo 8.º

##### **Reuniões do plenário**

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação relativamente às despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

#### Artigo 9.º

##### **Plenário de emergência**

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 10.º

##### **Plenários de âmbito limitado**

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou sectoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

#### Artigo 11.º

##### **Funcionamento do plenário**

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % trabalhadores da ATF, sem prejuízo do número 3.

2- As deliberações são validas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Para a destituição da CT a participação mínima no plenário deve corresponder a 50 % dos trabalhadores da ATF.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5- O plenário é presidido pela CT.

#### Artigo 12.º

##### **Sistemas de votação em plenário**

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleição e destituição da CT e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo estas votações nos termos da lei e pela forma indicada nestes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### **Discussão em plenário**

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros;

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## SECÇÃO II

### **Comissão de trabalhadores**

#### SUBSECÇÃO I

##### **Natureza e competências**

#### Artigo 14.º

##### **Natureza da CT**

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 15.º

##### **Competência da CT**

1- Compete à CT:

a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores;

b) Em geral exercer os direitos garantidos na constituição da república e todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação dos respetivos plenários qualquer matéria relativa às suas atribuições.

## Artigo 16.º

### Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da ATF.

2- A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da ATF e dos respetivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o dirigente máximo ou órgão de direção do órgão ou serviço

1- A CT proporá ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos números 1 e 2.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes do órgão ou serviço para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

## Artigo 19.º

### Direito a informação

1- O direito a informação abrange as seguintes matérias:

a) Plano e relatório de atividades;

b) Orçamento;

c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

2- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

3- Nos termos da lei, o dirigente máximo ou órgão de direção da ATF devem responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da

matéria assim o justificar.

4- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competência, a CT, pedira por escrito, tanto à ATF como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação as quais a lei determine esse direito.

5- O disposto nos números anteriores 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 a realização dos fins que as justificam.

6- A CT poderá exigir ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

7- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ATF nomeadamente emitindo pareceres ou juízos críticos, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Devem ser precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da ATF:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distancia no local de trabalho;

b) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;

c) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;

d) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou do serviço;

e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou contratos;

f) Quaisquer atos ou medidas que a lei preveja, ou venha a prever que devam ser precedidos de parecer escrito prévio da CT.

2- Os termos e os prazos aplicáveis à emissão de parecer prévio são os estabelecidos na lei.

## Artigo 21.º

### Reorganização de serviços

A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos de reorganização;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de de-

duzir reclamações junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

#### Artigo 22.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

#### Artigo 23.º

##### **Controlo de gestão**

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ATF.

2- A CT, no âmbito do controlo de gestão, tem direito a exercer os poderes nas matérias e nos termos previstos na lei.

### SUBSECÇÃO III

#### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 24.º

##### **Tempo para o exercício do voto**

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

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 efetivo.

#### Artigo 25.º

##### **Reuniões no local de trabalho**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores exercerão o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite e cumprindo os requisitos estipulados na lei.

3- A CT comunicara a realização das reuniões referidas nos números anteriores ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF nos termos e cumprindo os requisitos previstos na lei, requerendo a disponibilização de instalações adequadas para o efeito.

#### Artigo 26.º

##### **Ação da CT no interior do órgão ou serviço**

A CT deve realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o

exercício das suas atribuições e direitos, exercendo o direito de livre acesso aos locais de trabalho, circulação nos mesmo e de contacto direto com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 27.º

##### **Direito de afixação e de distribuição de documentos**

1- A CT poderá afixar toda a informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, que a ATF deve pôr a sua disposição.

2- A CT poderá efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 28.º

##### **Apoio a CT**

A CT solicitara à ATF o apoio necessário ao exercício das suas funções devendo esta por à disposição da CT ou sub-CT de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### **Crédito de horas**

1- Os trabalhadores da ATF que sejam membros da CT dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respetivas atribuições.

2- A CT pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente a soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei se outro superior não for acordado com a ATF.

3- A CT solicitara ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão daquele órgão ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

4- O montante e utilização dos créditos referidos nos números 2, 3 e 4 pode ser objeto de regulamentação a acordar entre a CT e o dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

#### Artigo 30.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é independente do patronato, do estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua atividade ou financiamento de quaisquer entidades estranhas ao coletivo dos trabalhadores.

#### Artigo 31.º

##### **Proteção legal**

Os membros da CT exercerão as suas funções, gozando da proteção legal prevista na lei.

Artigo 32.º

**Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

A CT exigira que a ATF cumpra com o disposto na lei quanto a transferência de representantes dos trabalhadores, garantido que nenhum membro da CT, seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com exceção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 33.º

**Despedimentos de representantes dos trabalhadores**

A CT devera acompanhar, avaliar, e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, durante o desempenho das suas funções e ate ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

Artigo 34.º

**Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

A CT deverá garantir que suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 35.º

**Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores**

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 30.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo este sujeito ao controlo judicial nos termos legais.

3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em atividade, não podendo ser prejudicado quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

**SUBSECÇÃO IV**

**Composição, organização e funcionamento da CT**

Artigo 36.º

**Sede**

A sede da CT localiza-se nas instalações da About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF), Zona industrial da Mitrena, Polo Industrial da Portucel, 2910-738 Setúbal.

Artigo 37.º

**Composição**

A CT é composta por um número de elementos que não excedam os seguintes:

- 1- A empresa com menos de 50 trabalhadores, dois.
- 2- Empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três.
- 3- Empresa com 201 trabalhadores a 500, três a cinco.
- 4- Empresa com 501 trabalhadores a 1000, cinco a sete.
- 5- Empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a onze.

Artigo 38.º

**Duração do mandato**

1- O mandato é de 3 anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2- A CT entra em exercício nos termos e prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 39.º

**Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 40.º

**Regras de substituição em caso de destituição da CT ou vacatura de cargos**

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista de suplentes a que pertencia o membro a substituir.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3- A comissão eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

4- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário que se pronunciará.

Artigo 41.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.

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 esta sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Coordenação da CT

1- A atividade da CT é coordenada por um membro da CT eleito na primeira reunião deste órgão.

2- Compete ao membro eleito na alínea anterior nomear o seu secretariado executivo ao qual compete elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 43.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT é necessária a assinatura da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 44.º

##### Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo validas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com previa indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 46.º

##### Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

#### Artigo 47.º

##### Prazos da convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT tem lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não esta sujeita a prazo.

#### Artigo 48.º

##### Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntarias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente a apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua atividade se as houver.

#### Artigo 49.º

##### Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores todo o património revertera a favor do NCS - NAVIGATOR CLUBE Setúbal, uma associação cultural, desportiva e recreativa, sem fins lucrativos, constituída pelos trabalhadores das empresas pertencentes a The Navigator Company e que prestem serviço no Complexo Industrial de Setúbal sito na Mitrena o qual tem a sua sede na Av. Luísa Todi, 33 1.º Letra D, 2900-460, Setúbal.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

##### Regulamento eleitoral

#### Artigo 50.º

##### Capacidade eleitoral

1- São eleitores todos os trabalhadores da ATF.

2- São elegíveis os trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal da empresa ATF.

#### Artigo 51.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- Os membros da comissão são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa segundo o princípio de representação proporcional.

3- Em caso de empate são repetidas as eleições com as listas em igualdade de votos, consecutivamente até haver um vencedor.

#### Artigo 52.º

##### Caderno eleitoral

1- Sempre que necessário, a CT solicitará a ATF a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelos serviços e unidades pertencentes, para servir como caderno eleitoral.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto a consulta de todos os interessados.

### Artigo 53.º

#### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral adiante designada por CE é composta por:

a) Três elementos, eleitos pela CT de entre os seus membros ou de entre os subscritores do ato eleitoral, se este for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores, sendo um deles designado presidente, tendo em conta os prazos previstos no artigo 53.º;

b) O número de membros referido na alínea anterior será acrescido de um representante de cada candidatura a designar no ato da respetiva apresentação.

2- Na primeira reunião, que terá lugar no dia seguinte a data limite para entrega de candidaturas, a CE aprova o respetivo regulamento de funcionamento.

3- A CE convoca, preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.

4- As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples sendo validas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

6- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

7- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere a alínea a) do número 1, suspende-se após a finalização do ato eleitoral e termina com o cumprimento do referido no artigo 69.º

### Artigo 54.º

#### Data e convocatória da eleição

1- A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respetiva data.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto de votação.

4- 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.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF na mesma data em que for tomada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo.

### Artigo 55.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidaturas a eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 100 ou 20 %.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

### Artigo 56.º

#### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista a CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 55.º, pelos preponentes.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

### Artigo 57.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 cinco 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 preponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 58.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igual-

dade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4- As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respetiva campanha a CE que torna publica as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 59.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos, 30 minutos antes do início e terminando pelo menos, 60 minutos após o termo do período do horário de trabalho ou quando todos os trabalhadores tiverem votado.

2- A votação, na medida do possível, realiza-se no local de maior concentração de votantes ou local de passagem de trabalhadores a designar pela CE.

3- A votação decorre durante todo o período de funcionamento de cada local de trabalho tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, sem prejuízo do disposto no número 1.

#### Artigo 60.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, eleita nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 52.º

2- O ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da ATF, caso a CE deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 61.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior a data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 61.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionara como sigla, atribuída pela CE a cada um deles, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma secção de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho ou acessos, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto pela CE.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as 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 de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 65.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não esta viciada, findo o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa o votante assina com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da secção que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

#### Artigo 66.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se como 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 assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

*c*) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera como voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 67.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final tem lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado pela CE com base nas atas das mesas de voto.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

6- No prazo de 15 dias, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

#### Artigo 68.º

##### **Recursos para impugnação da eleição**

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera no prazo máximo de 30 dias.

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.

#### Artigo 69.º

##### **Destituição da CT**

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ATF, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 11.º e dos números seguintes.

2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ATF.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.º

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 70.º

##### **Registos e publicações referentes à CT**

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita e publicação dos eleitos para a CT ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

## CAPÍTULO II

### **Outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 71.º

##### **Alteração dos estatutos**

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo I do título II, respeitando as disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 72.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo I do título II aplicam-se, com as necessárias adaptações, a qualquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## TÍTULO III

### **Disposições finais**

#### Artigo 73.º

##### **Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto**

1- Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos presentes estatutos, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei em vigor.

2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

#### Artigo 74.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 21 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 24 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 21, 22 e 24 de maio de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Diogo Alexandre Bobrinhas Marques, cartão de cidadão n.º 13370904.

Luis Miguel Barreiros do Nascimento Fernandes, cartão de cidadão n.º 11224796.

Luis Filipe Mateus Maltinha, cartão de cidadão n.º 11014194.

Mário André Ribeiro Marrilhas, cartão de cidadão n.º 11264269.

Nuno Filipe dos Santos Sequeira Samuel, cartão de cidadão n.º 11385250.

Suplentes:

António Manuel Rebelo Cerveira Gomes, cartão de cidadão n.º 09609192.

Pedro Filipe Pereira Agostinho, cartão de cidadão n.º 12870778.

Registado em 20 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 24 do livro n.º 2.