



Considerando o artigo 472.º do Código do Trabalho, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, e a alteração do Despacho normativo n.º 25/2007, de 3 de julho, a partir do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2017, passam a ser publicados para apreciação pública na Separata do BTE, os avisos de projetos de portarias de condições de trabalho e de extensão.

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 3507

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ..... 3508

#### Convenções Coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Revisão global ..... 3509

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras .....	3577
- 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 .....	3582
- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração salarial e outras .....	3583
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros .....	3585
- Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3606
- Acordo de empresa entre o Serviços de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outra .....	3643
- Acordo de empresa entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	3646
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Integração em níveis de qualificação .....	3668
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Integração em níveis de qualificação .....	3669

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração .....	3670
--	------

**II – Direção:**

- Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom - STPT - Substituição .....	3671
---	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Convocatória ..... 3672

**II – Eleição de representantes:**

- AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Eleição ..... 3672

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup>», NIF 500274460, com sede na Quinta do Ferral, Estrada Nacional n.º 10 - Km 10, 6, freguesia de Santa Iria da Azóia, S. João da Talha e Bobadela, concelho de Loures e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial (Departamento de Embalamento) sito no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicáveis os acordos de empresa (CNP - subclasse 10810 - indústria do açúcar), publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, 15 e 21, respetivamente de 22 de março, 22 de abril e 8 de junho, todos de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de assegurar o aumento da capacidade de produção instalada, em virtude do aumento da procura dos bens de açúcar embalados e que permitirá satisfazer esse desiderato acrescido em termos mais eficientes, sejam temporais ou qualitativos.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos objetivos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

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

2- Os pareceres dos delegados sindicais afetos às estruturas de representação coletiva de trabalhadores envolvidos são de cariz favorável;

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

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP e

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

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, Departamento de Embalamento, localizado na Quinta do Ferral, Estrada Nacional n.º 10 - Km 10, 6, freguesia de Santa Iria da Azóia, S. João da Talha e Bobadela, concelho de Loures e distrito de Lisboa.

20 de setembro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem ao comércio de carnes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela prevista, 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.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 54 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Atendendo a que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se na mesma atividade, de acordo com os poderes de represen-

tação das associações outorgantes.

As anteriores extensões desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, 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 das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados

nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

#### 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.

25 de setembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Revisão global**

#### TÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **(Âmbito temporal)**

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2- Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3- A eficácia retroativa das tabelas salariais será acordada entre as partes, de acordo com a lei, e reportada a 1 de janeiro de cada ano.

##### Cláusula 2.ª

##### **(Período de vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.

2- Entende-se por denúncia do IRCT a declaração escrita enviada à outra parte onde conste, de forma clara, a intenção de o substituir por outro instrumento.

3- A parte que efetue a denúncia nos termos previstos no número anterior, enviará à outra parte, juntamente com a declaração de denúncia, uma nova proposta negocial de IRCT.

4- Entende-se por revisão do IRCT a proposta da sua alteração, enviada à outra parte, contendo as cláusulas que se pretendem revogar ou alterar, mantendo-se as restantes cláusulas que não foram objeto de alteração ou revogação.

5- Na resposta à proposta de revisão a outra parte poderá alargar o âmbito da revisão propondo a alteração ou revogação de outras cláusulas.

##### Cláusula 3.ª

##### **(Processo negocial de denúncia ou revisão)**

1- O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.

2- No caso de revisão, decorridos noventa dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

##### Cláusula 4.ª

##### **(Âmbito pessoal)**

1- O presente IRCT abrange, no território nacional, todas as empresas filiadas na Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e os trabalhadores da componente industrial da cerâmica (pessoal fabril) ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante.

2- As partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas nos setores de atividade institucionalmente representa-

do pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço e, bem assim, a promover todos os esforços para que a portaria de extensão tenha o mesmo período de vigência do IRCT.

3- No âmbito do presente IRCT a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER integra os seguintes subsectores da indústria de cerâmica:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);

Cerâmica de louça sanitária;

Cerâmica utilitária e decorativa;

Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros).

## TÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Deveres das empresas)

O empregador deve:

a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador, usando de lealdade e urbanidade;

b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, até ao último dia útil de cada mês;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do seu nível de conhecimento e de produtividade;

e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos representativos dos trabalhadores;

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

h) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, bem como o horário de trabalho e trabalho suplementar;

i) Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, por meio de cheque bancário, vale postal, depósito ou transferência bancária, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizem nos termos da lei;

j) Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir as demais regalias da categoria do trabalhador substituído, durante o tempo dessa substituição;

k) O empregador só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se tal transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço;

l) No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador;

m) Nos casos previstos na alínea l) o empregador não poderá transferir o trabalhador sem o seu consentimento caso tal ocorrência tenha sido acordada entre ambos. Nesta situação, o trabalhador, sem necessidade de evocar prejuízo sério, poderá sempre optar pela rescisão do contrato;

n) O empregador custeará as despesas feitas pelos trabalhadores diretamente impostas pela transferência;

o) O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve:

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

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

c) Obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

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

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas por superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste IRCT;

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

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

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

### TÍTULO III

## Atividade sindical na empresa

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Dirigentes sindicais)

1- Cada sindicato terá direito a um número de dirigentes com direito a crédito de horas relacionado com o número de trabalhadores seus sindicalizados existentes na empresa, observando-se o critério numérico fixado na legislação aplicável.

2- Os membros das direções das associações sindicais, após serem eleitos optarão pelo exercício da sua função a tempo inteiro ou em concomitância com o normal desempenho da sua atividade profissional.

3- Tal opção será comunicada, por escrito, à empresa a que o trabalhador pertence, pela respetiva associação sindical.

4- Os trabalhadores que, nos termos do número 2, optem pela continuidade da sua atividade profissional, beneficiarão para o exercício das suas funções de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5- Para efeitos do número anterior, a direção da associação sindical interessada comunicará, por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano civil e nos quinze dias posteriores

à alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6- Não pode haver acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

7- Os membros da direção cuja identificação foi comunicada ao empregador para efeito de crédito de horas, usufruem para o exercício das suas funções do direito a faltas justificadas, sendo certo que as faltas que excedam o respetivo crédito, embora justificadas, não dão direito a retribuição.

8- Os demais membros da direção também usufruem, nos termos da lei, do direito a faltas justificadas, até ao limite de 33 faltas por ano, mas sem remuneração.

9- Os restantes membros eleitos dos órgãos sociais das associações sindicais podem ausentar-se justificadamente desde que seja para a prática de atos necessários ao exercício das suas funções sindicais.

10- Quando as faltas determinadas pelo exercício da atividade sindical se prolonguem efetiva e previsivelmente para além de um mês, aplicar-se-á o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

11- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, aplicando-se esta regra também às ausências justificadas mas não derivadas do crédito de horas.

## CAPÍTULO I

### Do exercício da atividade sindical na empresa

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Reuniões nas instalações da empresa)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

2- Os dirigentes sindicais que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões convocadas e implementadas nos termos das cláusulas seguintes, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas, comunicação essa que deverá conter a identificação do dirigente sindical em causa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Reuniões fora do local de trabalho)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Reuniões durante o horário de trabalho)

Com ressalva do disposto na última parte do artigo anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o ho-

rário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Comunicação das reuniões)**

Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias e indicar o local onde tenham lugar as reuniões.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Divulgação de informações sindicais)**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho, e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Informações ao empregador e local de reuniões)**

1- As direções dos sindicatos comunicarão ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por carta registada com aviso de receção ou outro meio escrito, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

3- Nas empresas ou unidades de produção com mais de cem trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício dessas funções; nas empresas com menos de cem trabalhadores sempre que os delegados sindicais o solicitem.

**TÍTULO IV**

**Período de trabalho e descanso**

**CAPÍTULO I**

**Período normal de trabalho, regime de adaptabilidade e do banco de horas**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Limites aos períodos máximos de trabalho)**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente IRCT será distribuído de segunda a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. No entanto, no subsector da cerâmica estrutural o período normal de trabalho será distribuído de segunda a sábado, sendo que ao sábado não se poderá prolongar para além das 12 ou das 13 horas.

2- Nos termos da lei e desde que ocorra o consentimento do trabalhador, o horário normal de trabalho poderá ser organizado em termos do sábado não vir a ser considerado como dia de descanso semanal complementar, sem prejuízo naturalmente da sua substituição por outro dia da semana.

3- As quarenta horas semanais distribuir-se-ão por cinco dias, sem prejuízo daquilo que se encontra disposto no número 1 quanto ao subsector da cerâmica estrutural.

**4- Regime de adaptabilidade**

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, desde que executado no seu local de trabalho.

aa) O período normal de trabalho diário pode ser reduzido até ao limite máximo de duas horas, sem prejuízo do direito ao subsídio de alimentação, quando houver.

b) A prestação de trabalho nos termos referidos na alínea a) que antecede deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência de sete dias, nos termos legais.

5- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de quatro meses, sendo certo que nesse período nenhum trabalhador poderá ter trabalhado em média mais do que quarenta horas semanais; qualquer excedente sobre essas quarenta horas médias, será pago como trabalho suplementar.

6- No caso de haver trabalhadores que prestem exclusivamente trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o seu período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas.

7- O empregador deverá organizar um registo das horas prestadas em regime de adaptabilidade que disponibilizará ao trabalhador sempre que este o solicitar.

Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

**(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 pode ser aumentado até

4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerada para todos os efeitos como tempo de trabalho.

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

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente do tempo do trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efectuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efectuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previstas no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorrido três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de descanso)

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de

cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo das condições de trabalho inerentes ao regime de adaptabilidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho e regime de isenção)

1- Compete ao empregador estabelecer o regime e os horários de trabalho, obedecendo aos conditionalismos legais e contratuais estabelecidos neste IRCT.

2- Entende-se por horário de trabalho, qualquer que seja o regime de prestação do trabalho, a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

3- Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante prévio acordo entre o trabalhador e a entidade, tendo aquele direito a uma retribuição especial de montante igual a 20 % da sua retribuição mensal, sem prejuízo de poderem renunciar desta retribuição especial os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção de empresa.

## CAPÍTULO II

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Conceito)

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

2- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia;

c) Um número de horas iguais ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

3- Aos limites estabelecidos no número anterior ressalvam-se as situações de força maior ou a necessidade de reparação ou de prevenir prejuízos graves para a empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar, desde que não seja prestado no âmbito do banco de horas previsto na cláusula 16.<sup>a</sup>-A, dá direito a retribuição especial de 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal na primeira hora e de 75 % nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, sendo, no entanto correspondente a 50 % o direito ao descanso pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado.

3.1- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo por acordo entre o empregador e o trabalhador ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 150 %.

3.2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias seguintes.

4- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes.

5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, senda esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de 5,64 €, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

### CAPÍTULO III

#### Trabalho noturno

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### (Conceito e remuneração)

1- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

2- Considera-se trabalho noturno todo aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3- Cada hora de trabalho noturno será retribuída com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição de uma hora de trabalho normal.

4- No regime de turnos a retribuição especial pela prestação de trabalho em período noturno já se considera incluída no próprio subsídio de turno.

5- Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho noturno.

6- O empregador deve assegurar a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho noturno, para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

### CAPÍTULO IV

#### Trabalho por turnos

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### (Regime e remuneração)

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

2- Os horários de turnos serão definidos por uma escala de serviço, devendo, na medida do possível, ser organizada de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No subsector da cerâmica estrutural, o regime de trabalho em três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 25 % da retribuição base efetiva; o regime de trabalho de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal no montante de 15 % da retribuição base efetiva.

4- Nos restantes subsectores o regime de turnos é o seguinte:

a) No subsector da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) e no subsector da cerâmica de louça sanitária, o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 2 e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para a mesma banda salarial 2.

b) No subsector da cerâmica utilitária e decorativa o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 35 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1 e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1.

c) No subsector das cerâmicas especiais o regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 34 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1 e o regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 19 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1.

d) O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa, confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor da retribuição fixada para a banda salarial 1 nos subsectores da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, sendo para a banda salarial 2 nos subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) da cerâmica de louça sanitária.

5- No trabalho em regime de turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, período que é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

6- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo, não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos, sob pena de incorrerem em ilícito disciplinar, desde que tal não seja de forma sistemática. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição.

7- O horário de trabalho por turnos rotativo terá a duração de 40 horas semanais e obedecerá à escala que estiver organizada e em vigor em cada empresa.

8- A seu pedido, serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores com mais de 25 anos de anti-

guidade ou 50 anos de idade.

9- As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal, obrigam-se a servir, ao mesmo preço, uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

10- Os trabalhadores que exerçam a sua atividade em regime de laboração contínua, têm direito a 150 % sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito a descanso compensatório, podendo, no entanto, o acréscimo da retribuição ser substituído por um dia de descanso, cabendo essa escolha ao empregador.

## TÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Conceitos e princípios gerais)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que os trabalhadores têm direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mínima mensal é a prevista nas respetivas tabelas salariais anexas ao presente contrato.

3- As retribuições especiais devidas por trabalho prestado em regime de turnos ou de isenção de horário de trabalho são devidos enquanto o trabalhador prestar a sua atividade nessas condições e integram o pagamento da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Não são consideradas retribuição: as ajudas de custo, as despesas de transporte, os abonos para falhas e as gratificações, salvo se estas forem devidas por força de contrato.

5- O subsídio de refeição, quando houver, não é considerado como retribuição, e o seu valor não será considerado para cálculo das férias e dos subsídios de férias e de Natal.

6- O subsídio de refeição, quando houver, será devido nos dias em que houver a prestação de quatro horas de trabalho, distribuídas pelos dois períodos diários.

7- No subsector da cerâmica estrutural os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,25 € por cada dia de trabalho, sendo o valor de 3,00 € nos subsectores da cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), da cerâmica de louça sanitária, da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, com efeitos a partir da data da publicação da presente convenção colectiva.

8- As empresas que sirvam refeição em refeitório não ficam obrigadas ao pagamento do subsídio de refeição, mesmo àqueles trabalhadores que não o utilizem.

a) Nos casos de fornecimento de refeição em refeitório, não haverá lugar ao subsídio de refeição desde que o custo da refeição para a empresa seja igual ao subsídio de refeição do respectivo subsector; se for inferior a empresa pagará a diferença; se for superior os trabalhadores pagarão a diferença sem prejuízo da manutenção de regimes em vigor mais favoráveis;

b) É intenção das partes poder vir a rever este regime tornando o pagamento do subsídio de refeição extensivo aos trabalhadores que não utilizem o refeitório.

9- O horário normal de trabalho prestado ao sábado até às 12 horas ou até às 13 horas dá lugar ao pagamento do respectivo subsídio de refeição como se de semana de seis dias de trabalho se tratasse, fora do horário normal, o trabalho prestado ao sábado até às 12 horas ou até às 13 horas também dá lugar ao pagamento de subsídio de refeição.

10- As deslocações autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador, serão calculadas ao preço de 0,36 € por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado para a função pública.

a) Nas deslocações efectuadas em motociclo, cada quilómetro percorrido será pago na base da percentagem de 10 % do preço médio em vigor da gasolina sem chumbo 98.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Documento, data e forma de pagamento)

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, nome da empresa de seguros para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho, período de trabalho a que corresponde a remuneração, descrição das horas de trabalho suplementar, os descontos e o montante líquido a receber.

2- A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou em numerário, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita;

b) O documento referido no número 1 da presente cláusula deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

RM - retribuição mensal;

HS - número de horas de trabalho semanal.

4- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## TÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas e dias de descanso

#### CAPÍTULO I

##### Descanso semanal

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão em princípio o sábado e o domingo, salvo o disposto em clausulado específico.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores por turnos serão aqueles que estiverem fixados na respetiva escala, sendo sempre considerado como dia de descanso semanal obrigatório a primeira folga a gozar pelo trabalhador após o dia 1 de janeiro de cada ano.

#### CAPÍTULO II

##### Ferriados

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### (Ferriados)

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados acima enumerados, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

#### CAPÍTULO III

##### Férias

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### (Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribu-

ídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, eliminando sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte e do número 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### (Aquisição do 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, 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 no número 2 e no número 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.

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### (Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 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- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

4- Só para efeitos do número anterior a opção de substituição de falta por um dia de férias é considerada falta justificada, dentro dos limites estabelecidos na lei para esta opção.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)**

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

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.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Cumulação de férias)**

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4- Em caso excecionais ou de catástrofe a empresa e os trabalhadores podem acordar períodos de férias diferentes na medida em que esse acordo seja adequado a reparar a eventualidade que lhe der origem.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Encerramento da empresa ou estabelecimento)**

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivos mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os representantes dos mesmos na empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31

de outubro, salvo parecer em contrário da entidade referida no número anterior.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 15 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado, nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Alteração da marcação do período de férias)**

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

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

3- Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, 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.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o número 3 do artigo seguinte.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado 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, tendo em conta o trabalho que venha a prestar até 31 de dezembro desse ano.

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 abril do ano civil subsequente, até ao limite de 30 dias.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1- Cessando contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não ultrapasse, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

Caso o empregador, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- Antes do início das férias, mesmo no caso de gozo interpolado, o empregador pagará a totalidade do subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- No caso de gozo interpolado, o subsídio de férias será pago antes do maior período de férias a gozar.

3- O aumento da duração do período de férias previsto no número 3 da cláusula 30.<sup>a</sup> deste IRCT, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

## CAPÍTULO IV

### Faltas

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Noção)

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou

afins, nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;

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

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 pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, incluindo matrículas e verificação do aproveitamento;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- As faltas das alíneas a) e b) do número 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Comunicação da falta justificada)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Prova da falta justificada)

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunica-

ção referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar ou por declaração do centro de saúde.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retri-

buição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## TÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres a que está obrigado.

2- O empregador nos termos das disposições seguintes exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço quer diretamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direção e responsabilidade.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

a) Os factos constantes da acusação serão concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador arguido, através de documento escrito, revestindo a forma de nota de culpa apenas quando houver intenção de despedimento com justa causa;

b) Ao trabalhador será permitido, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis.

4- As declarações das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de três por cada facto descrito na nota de culpa, são reduzidas a escrito e assinadas por estas, notificando-se para estar presente à inquirição o trabalhador arguido ou o seu representante.

5- O poder disciplinar caduca se não for iniciado sessenta dias após o conhecimento da infração.

6- A decisão deverá ser proferida no prazo de trinta dias após concluídas as diligências probatórias.

7- Iniciado o processo disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a sua presença se mostrar inconveniente e desde que fundamentada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Sanção disciplinar)

1- De acordo com a gravidade dos factos, as infrações disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, à exceção da prevista na alínea a) serão sempre obrigatoriamente precedidas da elaboração do respetivo processo disciplinar:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada e fundamentada, comunicada por escrito ao infrator;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias, até três dias;

e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até doze dias;

f) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar acarretará a nulidade da sanção aplicada, dando o direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Reintegração ou indemnização)

1- A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por facto imputável ao trabalhador, carece de invocação de justa causa apreciada em processo disciplinar devidamente fundamentada e comunicada ao trabalhador nos termos da lei.

2- A não confirmação de justa causa em ação de impugnação judicial de despedimento, confere ao trabalhador o direito à reintegração no seu posto de trabalho, podendo optar por compensação fixada por juiz em substituição da reintegração.

## TÍTULO VIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Categoria e atribuições)

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária proposta por igual número membros de representantes patronais e sindicais a qual tem como atribuições interpretar as cláusulas do presente IRCT e colmatar eventuais lacunas, as quais poderão ser preenchidas por novas disposições contratuais.

2- As deliberações, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente IRCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3- A reintegração de lacunas fica sujeita ao regime previsto no número anterior.

4- A comissão paritária será constituída por quatro membros efectivos e por quatro suplentes designados do mesmo modo.

5- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 60 dias subsequentes à publicação deste IRCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

6- Qualquer das partes tem o direito a convocar a comissão paritária por escrito enviando à outra parte a agenda dos trabalhos com os pontos que irão ser objecto de deliberação, devendo a reunião ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a recepção da convocatória.

## TÍTULO IX

### Disposições transitórias

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Caducidade das diuturnidades)**

1- Tendo em conta o anterior CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 29 de fevereiro de 2000, onde se encontrava previsto o instituto das diuturnidades na sua cláusula 78.<sup>a</sup>, todos os trabalhadores que tenham vencido menos de 5 diuturnidades no âmbito daquela convenção coletiva, vencerão excecionalmente uma última diuturnidade no momento em seja completado o período que estiver em curso para perfazer os três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório.

2- Os trabalhadores que após a publicação do presente IRCT sejam promovidos a categoria profissional imediatamente superior ou ascendam nas respectivas carreiras, não terão direito à diuturnidade referida no número anterior.

3- O valor das diuturnidades já vencidas fica definitivamente congelado pelo montante que estiver a ser praticado à data da publicação do presente IRCT, acrescendo-lhe apenas o valor da última diuturnidade, após o respetivo vencimento, nos termos dos anteriores números 1 e 4.

4- Aquela última diuturnidade será calculada nos termos do regime extinto, ou seja aplicando a percentagem de 4,5 % sobre o valor da remuneração base do antigo grupo VII da tabela salarial em vigor no momento da sua aquisição.

5- O valor das diuturnidades será pago e processado em separado no respetivo recibo de vencimento.

TÍTULO X

**Sucessão de convenções**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Sucessão de convenções)**

1- Esta convenção coletiva de trabalho sucede integralmente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2007, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2008, celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira Extrativa, Energia e Química, (pessoal fabril).

2- A presente convenção é considerada globalmente mais favorável que a convenção anterior acima referida no número 1 desta cláusula.

Coimbra, 7 de setembro de 2017.

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

*Maria Albertina da Silva Sequeira*, mandatária.  
*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril):

*Eurico José dos Santos Mourão*, mandatário.  
*José Carlos dos Santos Cerveira*, mandatário.  
*Nelson Neves de Almeida*, mandatário.

ANEXOS

**Descrição dos anexos**

ANEXO I

**Descrição geral, atividades e saberes da componente industrial**

Os perfis profissionais desta convenção abrangem os trabalhadores da componente industrial do setor da cerâmica, englobando os perfis de técnico/a e operador/a, não contemplando as funções de diretores ou outras hierarquicamente superiores.

Cada perfil contempla a correspondente descrição geral, seguida da enumeração das tarefas/atividades e responsabilidades complementadas pelas competências necessárias ao seu desempenho.

ANEXO II

**Tabela de conversão das anteriores categorias profissionais para as atuais perfis profissionais**

Listagem das categorias constantes na anterior convenção coletiva de trabalho e a nova correspondência de acordo com os perfis profissionais.

ANEXO III

**Enquadramento no modelo de Bandas**

Nos quadros deste anexo encontra-se a conversão do enquadramento das anteriores categorias estruturada em grupos para o enquadramento de perfis profissionais estruturado em Bandas, sem prejuízo de poder ser realizada uma qualificação de funções com recurso à matriz de qualificação de funções cujo manual se encontra disponível em <http://www.ceramica.pt/proficer/index.php/matriz>.

ANEXO IV

**Tabelas de remunerações mínimas**

A tabela A, produz efeitos a partir de 1 de julho de 2017.  
A tabela B, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

## ANEXO I

**Descrição geral, atividades e saberes da componente industrial**

## Enquadramento

Os perfis profissionais desta convenção abrangem os trabalhadores da componente industrial do sector da cerâmica, englobando os perfis de técnico/a e operador/a, não contemplando as funções de diretores ou outras hierarquicamente superiores.

Cada perfil contempla a correspondente descrição geral, seguida da enumeração das tarefas/atividades e responsabilidades complementadas pelas competências necessárias ao seu desempenho.

Foram identificados saberes, saberes-fazer e saberes-ser transversais a todos os perfis (identificados com sombreado azul), outros transversais a perfis técnicos da área industrial (identificados com sombreado laranja) e outros transversais a perfis de operadores (identificados com sombreado verde).

A definição dos saberes transversais relativos aos conhecimentos contempla apenas a descrição do saber e não o seu nível. Ainda no que concerne aos conhecimentos, as questões relativas à organização do trabalho, ambiente, informática, segurança, higiene e saúde no trabalho e de qualidade consideram-se fulcrais em toda a indústria cerâmica, independentemente do subsector ou da dimensão da empresa, sendo conceitos basilares de toda a atividade.

Ao nível dos saberes-fazer, consideram-se transversais as questões de registo da atividade desenvolvida, bem como a aplicação de normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e gestão ambiental.

Por último, no que diz respeito aos saberes-ser, estes refletem a realidade atual e orientação futura do que se espera em termos comportamentais dos colaboradores das empresas da cerâmica.

	Saber	Saber-fazer	Saber-ser
Transversais a todos os perfis	Comportamento organizacional e organização do trabalho	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
	Gestão e proteção ambiental	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
	Informática na ótica do utilizador		Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender

Transversais a todos os perfis	Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
	Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
	Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final  Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage  Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas

Os saberes transversais aos perfis técnicos da área industrial incluem a componente de gestão de equipas e de supervisão, competências que podem ser requeridas para o desempenho destas funções.

	Saber	Saber-Fazer	Saber-Ser
Transversais a todos os perfis técnicos (área industrial)	Língua inglesa	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção, afetando recursos materiais e humanos	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
	Gestão de equipas	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
	Comunicação	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
	Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores

Transversais a todos os perfis técnicos (área industrial)	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo

mento com uma cultura de qualidade. Paralelamente, pretende-se transmitir a importância de comportamentos relativos à organização e limpeza do posto de trabalho.

	Saber	Saber-Fazer	Saber-Ser
Transversais aos perfis de operadores		Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	

A definição dos saberes transversais aos perfis de operadores reflete, de forma geral, a necessidade de comprometi-

	<b>A) Descrição geral/Atividades e saberes</b>
<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de logística cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Efetuar as operações de extração, receção, transporte, armazenagem, expedição, inventariação e controlo de matérias-primas, materiais, produtos e/ou meios promocionais, assim como apoiar a gestão de armazéns e parques, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Efetuar as operações de extração e receção de matérias-primas e materiais:</b></p> <p>1.1. Preparar e executar atividades de extração de matérias-primas;</p> <p>1.2. Descarregar as mercadorias, em local previamente definido, tendo em atenção o tipo de material/matéria-prima;</p> <p>1.3. Verificar a guia de remessa, nota de encomenda ou outra documentação, confirmando se os materiais/matérias-primas que dão entrada em armazém se encontram de acordo com o pedido efetuado;</p> <p>1.4. Efetuar a devolução dos materiais/matérias-primas que não se encontrem em conformidade com a documentação respetiva ou que o seu estado o justifique, após ter comunicado superiormente as anomalias detetadas;</p> <p><b>2. Efetuar as operações de transporte e movimentação de materiais/matérias-primas e produtos:</b></p> <p>2.1. Executar operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores e outras máquinas de transporte, de acordo com as regras e normas estabelecidas;</p> <p>2.2. Efetuar a carga e descarga de materiais/matérias-primas e produtos;</p> <p><b>3. Efetuar a armazenagem das mercadorias no armazém e assegurar a sua manutenção e conservação:</b></p> <p>3.1. Arrumar e acondicionar as mercadorias em prateleiras ou noutro local apropriado, de acordo com procedimentos técnicos, funcionais e de segurança definidos, utilizando eficazmente o espaço;</p> <p>3.2. Efetuar o abastecimento de lugares de preparação de encomendas, gerindo a organização de armazém e parques;</p> <p><b>4. Efetuar as operações de preparação e expedição de mercadorias:</b></p> <p>1.1. Preparar a expedição de cargas;</p> <p>1.2. Executar as operações de carga de mercadorias para transporte;</p> <p>4.3. Efetuar o tratamento dos dados referentes à expedição das mercadorias e efetuar o registo de saída das mesmas;</p> <p><b>5. Preparar, montar e acondicionar peças e outros materiais de natureza promocional;</b></p> <p><b>6. Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais/matérias-primas (stocks).</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Legislação comercial</p> <p>Língua inglesa</p> <p>Manutenção de máquinas e equipamentos</p> <p>Tipologia dos solos e suas características geotécnicas</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Gestão de <i>stocks</i></p> <p>Gestão de <i>layout</i> de armazém e parques</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Tecnologia dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais</p> <p>Cadeia de abastecimento</p> <p>Processos de armazenagem</p> <p>Prevenção de quebras das mercadorias</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Procedimentos de receção, preparação e expedição de mercadorias</p> <p>Documentação utilizada no funcionamento do armazém</p> <p>Materiais e equipamentos de armazém</p> <p>Manuseamento, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas</p> <p>Regras e normas de condução de veículos industriais leves e pesados</p>	<p>Utilizar os equipamentos de movimentação, elevação de cargas e de extração de matérias-primas</p> <p>Aplicar as técnicas de movimentação, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas</p> <p>Identificar quebras e sua origem e implementar medidas de prevenção de quebra de mercadorias</p> <p>Interpretar fichas técnicas, desenhos, modelos e as marcações efetuadas no terreno</p> <p>Conduzir/manobrar veículos industriais leves e pesados</p> <p>Verificar e testar a operacionalidade dos equipamentos e materiais</p> <p>Utilizar os equipamentos informáticos e as aplicações das áreas comercial e logística</p> <p>Aplicar os procedimentos de carga e descarga das mercadorias e matérias-primas em armazém e parques</p> <p>Aplicar os procedimentos de codificação, registo e etiquetagem de mercadorias</p> <p>Aplicar os procedimentos de devolução de mercadorias</p> <p>Aplicar as técnicas de acondicionamento de mercadorias, de acordo com as especificidades das mesmas</p> <p>Identificar e aplicar os procedimentos de elaboração de inventários</p> <p>Aplicar as técnicas de extração de matéria-prima</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de logística cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Assegurar o adequado funcionamento das atividades logísticas da empresa, contribuindo para a otimização dos fluxos de informação, serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como orientar, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Analisar as necessidades da organização, de forma a implementar as soluções logísticas mais adequadas aos objetivos, estratégias e recursos da empresa:</b></p> <p><b>1.1.</b> Analisar e avaliar indicadores inerentes às operações logísticas;</p> <p><b>1.2.</b> Programar e preparar a distribuição a clientes e o aprovisionamento da produção com base em critérios de otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, utilizando sistemas de informação integrados;</p> <p><b>1.3.</b> Estabelecer com os fornecedores, internos e externos, os esquemas de fluxos e o calendário de expedição, necessários ao processo logístico, em função do plano de produção;</p> <p><b>1.4.</b> Planear a distribuição dos produtos e serviços aos clientes, tendo em conta as necessidades destes, as capacidades da organização e a otimização do processo logístico;</p> <p><b>2. Coordenar as atividades de extração e/ou receção de matérias-primas, preparação de encomendas, armazenagem e expedição:</b></p> <p><b>2.1.</b> Organizar o fluxo da operação do entreposto (extração, receção, aprovisionamento/reaprovisionamento), preparação, carga e expedição;</p> <p><b>1.2.</b> Avaliar e garantir o estado de conservação dos produtos e embalagens;</p> <p><b>2.3.</b> Organizar a distribuição do trabalho das equipas, com o fim de assegurar os níveis de produção e a qualidade pretendidos;</p> <p><b>2.4.</b> Orientar o trabalho das equipas sob a sua responsabilidade, promovendo e controlando a qualidade de desempenho;</p> <p><b>2.5.</b> Gerir os recursos associados ao processo logístico, nomeadamente equipamento de armazenagem e de manuseamento de mercadorias, meios de transporte e sistemas de informação;</p> <p><b>2.6.</b> Promover ações de melhoria das condições de armazenagem e acondicionamento das mercadorias e materiais;</p> <p><b>2.7.</b> Participar na análise e implementação de melhoria contínua dos processos, em colaboração com os intervenientes na cadeia logística, nomeadamente clientes e fornecedores;</p> <p><b>3. Assegurar a gestão de stocks:</b></p> <p><b>1.1.</b> Efetuar a avaliação e o controlo de <i>stocks</i>;</p> <p><b>1.2.</b> Monitorizar indicadores de <i>stocks</i> e implementar medidas corretivas;</p> <p><b>4. Coordenar e executar operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores, de acordo com as regras e normas estabelecidas;</b></p> <p><b>5. Apoiar o serviço de assistência a clientes, prestando as informações necessárias e adequando o serviço logístico às necessidades do cliente;</b></p> <p><b>6. Elaborar relatórios da sua atividade, organizando e sistematizando a informação técnica referente à sua área de intervenção.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<b>Noções</b>	Aplicar as técnicas de gestão de <i>stocks</i>	Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho
Processo de fabrico de produtos cerâmicos	Aplicar as técnicas de gestão de transportes	Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho
<b>Conhecimentos</b>	Aplicar as técnicas de controlo e otimização dos fluxos das mercadorias	Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender
Comportamento organizacional e organização do trabalho	Utilizar os equipamentos informáticos e as aplicações específicas da área logística	Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos
Informática na ótica do utilizador	Aplicar os procedimentos do serviço ao cliente	Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados
Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica	Aplicar as técnicas de movimentação, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas	Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final
Gestão e proteção ambiental	Definir e aplicar os procedimentos de elaboração de inventários	Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage
Língua inglesa	Utilizar os equipamentos de movimentação, elevação de cargas e de extração de matérias-primas	Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas
Gestão de equipas	Aplicar os procedimentos de carga e descarga das mercadorias e matérias-primas em armazém e parques	Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo
Comunicação	Aplicar as técnicas de extração de matéria-prima	Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções
Normas legais de circulação	Interpretar fichas técnicas, desenhos, modelos e as marcações efetuadas no terreno	Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz
Legislação comercial	Conduzir/manobrar veículos industriais leves e pesados	Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores
Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos	Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo do processo logístico, afetando recursos materiais e humanos	Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e feedback contínuo
Tipologia dos solos e suas características geotécnicas	Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção	Gestão de tempo - Maximizar a rentabilidade do tempo, estabelecendo e gerindo prioridades
Tecnologia dos equipamentos de movimentação de terras e outros materiais	Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção	
<b>Conhecimentos aprofundados</b>	Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos	
Normas, procedimentos e padrões de qualidade	Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade	
Planeamento, organização e gestão de recursos afetos à logística (humanos e materiais)	Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica	
Regras e normas de condução de veículos industriais leves e pesados	Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental	
Gestão de armazém e parques		
Gestão de <i>stocks</i>		
Manuseamento, armazenamento e conservação de mercadorias e matérias-primas		
Logística internacional		
Gestão de transportes		
Cadeia de abastecimento		

<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de manutenção cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Executar as atividades relacionadas com a instalação, montagem, regulação, manutenção e reparação, em equipamentos industriais e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos ou de automação (pneumáticos e hidráulicos) envolvidos direta ou indiretamente na produção de produtos cerâmicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Proceder à montagem, instalação e colocação em condições de funcionamento dos subconjuntos e conjuntos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos), a partir dos desenhos, esquemas e especificações técnicas de cada equipamento industrial;</li><li>2. Diagnosticar as avarias dos elementos nos sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação, aplicando os procedimentos estabelecidos, para comprovação do estado de funcionamento dos equipamentos e do alcance dos defeitos;</li><li>3. Restituir as condições funcionais nos sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação, recorrendo à reparação e/ou substituição de peças e elementos dos referidos sistemas, estabelecendo o processo de desmontagem/ montagem requerido, com recurso aos manuais de instruções e esquemas específicos dos equipamentos;</li><li>4. Realizar a conservação e manutenção preventiva dos equipamentos, a partir da documentação técnica e manuais de manutenção, com registo e preenchimento das fichas de intervenção específicas;</li><li>5. Efetuar reparações, montagens ou construções na área da serralharia, carpintaria, construção civil e afins, de acordo com procedimentos e instruções de trabalho.</li></ol>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Desenho técnico</p> <p>Física</p> <p>Matemática</p> <p>Língua inglesa</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Soldadura</p> <p>Pneumática, electropneumática e hidráulica</p> <p>Eletricidade e eletrónica</p> <p>Eletromecânica</p> <p>Automação</p> <p>Tecnologia dos materiais serralharia e carpintaria</p> <p>Materiais, equipamentos e ferramentas Mecânica</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Tipologia e funcionamento de equipamentos e sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados</p> <p>Técnicas de instalação e ensaio de sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados</p> <p>Técnicas de manutenção de sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados</p>	<p>Interpretar desenhos, esquemas e outra documentação técnica de equipamentos, sistemas e instalações de natureza elétrica, eletromecânica e eletrónica</p> <p>Identificar os materiais, as ferramentas e os instrumentos a utilizar em função do tipo de intervenção</p> <p>Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos e sistemas elétricos de baixa tensão, de órgãos de proteção e de instrumentos de medida</p> <p>Utilizar as técnicas de instalação de instrumentos de medida</p> <p>Identificar as características e os princípios de funcionamento de equipamentos e sistemas automatizados, eletromecânicos e eletrónicos</p> <p>Utilizar as técnicas de instalação de equipamentos de automação, eletromecânicos e eletrónicos</p> <p>Utilizar as técnicas de instalação de sistemas elétricos e de órgãos de proteção</p> <p>Utilizar as técnicas de manutenção de equipamentos, sistemas elétricos, mecânicos, pneumáticos e hidráulicos</p> <p>Utilizar as técnicas de ensaio de equipamentos e sistemas de automação, mecânicos, eletromecânicos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos</p> <p>Utilizar técnicas de reparação, desmontagem/ montagem e construção de componentes na área da serralharia, carpintaria, construção civil e afins</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de manutenção cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Desenvolver atividades relacionadas com a preparação, inspeção, manutenção e desenvolvimento de equipamentos industriais, bem como orientar, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<b>1. Interpretar desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidade, materiais e outros dados complementares relativos a equipamentos industriais;</b> <b>2. Estudar, planear e organizar os trabalhos de manutenção de equipamentos industriais:</b> 2.1. Estabelecer planos de manutenção dos equipamentos; 2.2. Avaliar as necessidades de equipamentos, materiais e recursos, dando o devido seguimento; <b>3. Orientar, controlar e desenvolver as atividades na área da manutenção de equipamentos industriais:</b> 3.1. Planear e estabelecer a sequência e os métodos de trabalho de montagem e desmontagem de componentes e/ou equipamentos industriais e definir a aplicação dos processos, materiais e ferramentas adequados à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado; 3.2. Orientar e desenvolver as operações de reparação e manutenção na área elétrica, mecânica, eletromecânica, automação e serralharia/construção civil e afins; 3.3. Distribuir o trabalho a executar pela equipa de manutenção; 3.4. Controlar as manutenções executadas e os equipamentos reparados, utilizando os instrumentos adequados; <b>4. Orientar ou proceder à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos;</b> <b>5. Desenvolver novos produtos e máquinas que respondam às necessidades da produção.</b>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Língua inglesa</p> <p>Gestão de equipas</p> <p>Comunicação</p> <p>Física</p> <p>Automação</p> <p>Eletricidade e eletrónica</p> <p>Matemática</p> <p>Desenho técnico</p> <p>Comando numérico computadorizado mecânica e eletromecânica</p> <p>Pneumática, electropneumática e hidráulica</p> <p>Serralharia e carpintaria</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)</p> <p>Tipologia e funcionamento de equipamentos e sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados</p> <p>Técnicas de instalação, ensaio e manutenção de sistemas elétricos, eletrónicos, mecânicos, eletromecânicos, pneumáticos, hidráulicos e automatizados</p> <p>Materiais, equipamentos e ferramentas</p>	<p>Utilizar técnicas de instalação, preparação e ensaio de equipamentos industriais</p> <p>Utilizar as técnicas de instalação de equipamentos de automação, eletromecânicos e eletrónicos</p> <p>Utilizar as técnicas de ensaio de equipamentos e sistemas de automação, mecânicos, eletromecânicos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos</p> <p>Utilizar as técnicas de manutenção de equipamentos e sistemas automatizados, mecânicos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos</p> <p>Sinalizar e/ou aplicar ações e procedimentos de melhoria</p> <p>Interpretar desenhos, normas e outras especificações técnicas</p> <p>Utilizar as técnicas de planeamento da sequência e dos métodos de desmontagem e montagem de componentes e/ou equipamentos industriais</p> <p>Aplicar as técnicas de planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos</p> <p>Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da manutenção, afetando recursos materiais e humanos</p> <p>Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção</p> <p>Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção</p> <p>Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Registrar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p> <p>Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de moldes</b>
<b>Descrição geral</b>	Executar madres, formas e moldes destinados à conformação de produtos cerâmicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Preparar e organizar o trabalho que lhe é atribuído a fim de fabricar madres, formas e moldes:</b></p> <p><b>1.1.</b> Analisar as especificações técnicas e os modelos dos produtos cerâmicos, com o objetivo de identificar, nomeadamente, o tipo de artigo, processo de conformação, percentagem de contração ou outra deformação das pastas em etapas subsequentes de fabrico e outros dados relativos à produção;</p> <p><b>1.2.</b> Preparar os materiais destinados à fabricação de madres, formas e moldes, nomeadamente, pasta de gesso, resinas, silicões e produtos desmoldantes, utilizando os equipamentos e os utensílios adequados;</p> <p><b>1.3.</b> Preparar os equipamentos e os utensílios destinados à preparação dos materiais e à execução de madres, formas e moldes, nomeadamente, torno de gesso, diluidor de gesso, recetáculos e gambias;</p> <p><b>2. Proceder à fabricação de madres, formas e moldes, de acordo com as instruções e as especificações técnicas:</b></p> <p><b>2.1.</b> Executar as primeiras formas e os primeiros moldes a partir dos modelos de produtos cerâmicos utilizando, nomeadamente, pasta de gesso e produto desmoldante, assim como os utensílios e os equipamentos adequados;</p> <p><b>2.2.</b> Executar as madres a partir das primeiras formas/moldes utilizando, nomeadamente, resinas ou silicões, produtos desmoldantes, assim como, os utensílios e os equipamentos adequados;</p> <p><b>2.3.</b> Executar as formas e os moldes a partir das madres utilizando, nomeadamente, pasta de gesso e produtos desmoldantes, assim como, os utensílios e os equipamentos adequados;</p> <p><b>2.4.</b> Executar o acabamento das madres, formas e moldes, cortando e desbastando peças e utilizando, nomeadamente, espátulas, raspadeiras, facas e esmeril;</p> <p><b>3. Efetuar o controlo de qualidade das madres, das formas e dos moldes, nomeadamente, identificando as peças com defeitos e procedendo às correções necessárias;</b></p> <p><b>4. Efetuar a manutenção das madres, formas e moldes no sentido de assegurar o seu melhor estado de conservação e aptidão ao uso;</b></p> <p><b>5. Efetuar a limpeza e a conservação dos equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção das madres, das formas e dos moldes, nomeadamente, procedendo à substituição e/ou à lavagem de utensílios e de componentes dos equipamentos e executando outras manutenções simples de rotina;</b></p> <p><b>6. Preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos de produção de madres, formas e moldes, de controlo de qualidade e de identificação de peças com defeitos.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental Informática na ótica do utilizador</p> <p>Matemática</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>Tipologia e características de modelos</p> <p>Desenho técnico</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Processos e técnicas de modelação</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção de madres, formas e moldes</p> <p>Conservação dos equipamentos e dos utensílios destinados à fabricação de madres e formas/moldes</p> <p>Processos e técnicas de fabricação de madres, formas e moldes</p> <p>Processos e técnicas de acabamento e manutenção de madres, formas e moldes</p>	<p>Interpretar especificações técnicas e modelos relativos ao fabrico de madres, formas e moldes</p> <p>Identificar e reconhecer diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais que utiliza, bem como dos utensílios e equipamentos</p> <p>Utilizar as técnicas e os processos de preparação dos materiais, equipamentos e utensílios destinados à fabricação de madres, formas e moldes</p> <p>Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Utilizar os processos e as técnicas de execução e acabamento de madres, formas e moldes</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p> <p>Auto-controlo - Estabelecer e gerir prioridades, respeitando os tempos do processo</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de modelação cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Colaborar na conceção de produtos cerâmicos e na execução de modelos, madres, formas e moldes, destinados à conformação de produtos cerâmicos, bem como coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Apoiar na conceção e no desenvolvimento de produtos cerâmicos:</b></p> <p><b>1.1.</b> Colaborar na conceção do produto cerâmico, analisando a viabilidade da sua fabricação e propondo eventuais alterações;</p> <p><b>1.2.</b> Participar no desenvolvimento dos projetos de fabricação de produtos cerâmicos ao nível dos materiais, matérias-primas, processos e técnicas de produção e outras características dos produtos a fabricar, com o objetivo de determinar, nomeadamente, o tipo de pasta e o processo de conformação adequado;</p> <p><b>1.3.</b> Executar protótipos a partir dos projetos de fabricação de produtos cerâmicos, de modo a avaliar a sua viabilidade técnica;</p> <p><b>2. Proceder à fabricação de modelos a partir de desenhos dos produtos cerâmicos a produzir:</b></p> <p><b>2.1.</b> Analisar e interpretar desenhos de produtos cerâmicos, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidade, materiais e outros dados complementares para a execução de modelos;</p> <p><b>2.2.</b> Preparar os equipamentos e os utensílios destinados à fabricação de modelos;</p> <p><b>2.3.</b> Executar modelos por facetamento, torneamento, escantilhão ou outro processo de modelação, utilizando, nomeadamente, pasta de gesso e barro, assim como os utensílios, os equipamentos e o <i>software</i> adequados;</p> <p><b>2.4.</b> Executar, se necessário, o acabamento e/ou decoração dos modelos, cortando, desbastando e realizando diversos tipos de composições, designadamente em alto e baixo-relevo;</p> <p><b>3. Planear a fabricação de madres, formas e moldes, tendo em vista a otimização da produção e a qualidade dos produtos cerâmicos:</b></p> <p><b>3.1.</b> Analisar os modelos de modo a identificar o número de componentes das madres, das formas e dos moldes;</p> <p><b>3.2.</b> Elaborar as especificações técnicas estabelecendo os métodos, os equipamentos e os utensílios a utilizar na fabricação das madres, formas e moldes;</p> <p><b>4. Coordenar o processo de fabricação de madres, formas e moldes e o trabalho das equipas da produção afetas à sua área de intervenção, distribuindo, orientando e controlando o trabalho em função da programação definida;</b></p> <p><b>5. Controlar o cumprimento de normas e procedimentos e os objetivos da produção das madres, formas e dos moldes:</b></p> <p><b>5.1.</b> Assegurar a conformidade das matérias-primas, dos equipamentos e das peças com as especificações técnicas;</p> <p><b>5.2.</b> Efetuar a organização dos <i>stocks</i> de formas e de moldes, identificando as suas necessidades de modo a dar resposta à produção de produtos cerâmicos;</p> <p><b>5.3.</b> Detetar e analisar os desvios ao fabrico das madres, formas e moldes, tendo em conta o planeamento efetuado e os constrangimentos técnicos, humanos e materiais, desencadeando as ações corretivas necessárias;</p> <p><b>6. Providenciar a limpeza e conservação dos equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção das madres, das formas e dos moldes;</b></p> <p><b>7. Participar no planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos e assegurar o seu cumprimento, bem como providenciar a sua manutenção corretiva;</b></p> <p><b>8. Elaborar relatórios e documentos de controlo relativos à sua atividade.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Língua inglesa</p> <p>Design matemática</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Gestão de equipas</p> <p>Comunicação</p> <p>Gestão de <i>stocks</i></p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)</p> <p>Equipamentos e utensílios destinados à fabricação e manutenção de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Desenho técnico</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Processos e técnicas de fabricação de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Processos e técnicas de modelação</p>	<p>Utilizar as técnicas e os processos de preparação dos materiais, equipamentos e utensílios destinados à fabricação de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Utilizar técnicas de desenvolvimento de projetos de fabricação de produtos cerâmicos</p> <p>Interpretar desenhos técnicos</p> <p>Aplicar as técnicas e processos de execução de protótipos de produtos cerâmicos</p> <p>Avaliar a viabilidade técnica de produtos concebidos</p> <p>Identificar e reconhecer diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais que utiliza</p> <p>Utilizar os processos e as técnicas de execução, acabamento de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Elaborar e transmitir as especificações técnicas respeitantes às madres, formas e moldes a fabricar</p> <p>Gerir <i>stocks</i></p> <p>Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção de madres, modelos, moldes ou formas, afetando recursos materiais e humanos</p> <p>Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetadas à sua área de intervenção</p> <p>Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção</p> <p>Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p> <p>Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Pintor/a/decorador/a</b>
<b>Descrição geral</b>	Efetuar a pintura e decoração de produtos cerâmicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Preparar e organizar o trabalho que lhe é atribuído a fim de efetuar a pintura e decoração dos produtos cerâmicos:</b></p> <p><b>1.1.</b> Analisar as especificações técnicas e os modelos-padrão relativos à pintura e decoração dos produtos cerâmicos com o objetivo de identificar o motivo decorativo e os materiais decorativos;</p> <p><b>1.2.</b> Preparar o produto cerâmico e limpar as respetivas superfícies para posterior aplicação das técnicas de decoração;</p> <p><b>1.3.</b> Efetuar a transposição dos motivos a pintar e decorar na superfície dos produtos cerâmicos, utilizando os meios, técnicas e materiais adequados;</p> <p><b>1.4.</b> Preparar e selecionar os materiais e utensílios a utilizar na pintura e decoração dos produtos cerâmicos, tais como, tintas de água, vidrados, engobes, materiais de baixo fogo, produtos serigráficos, folhas de decalque e os sistemas de aplicação adequados ao motivo a executar;</p> <p><b>2. Efetuar, de acordo com as especificações técnicas, a pintura, decoração e o corte dos produtos cerâmicos utilizando diferentes processos e técnicas decorativas;</b></p> <p><b>3. Efetuar o controlo de qualidade das pinturas e decorações realizadas, identificando os erros de execução e procedendo, eventualmente, às correções necessárias;</b></p> <p><b>4. Efetuar a limpeza, acondicionamento e conservação dos materiais, utensílios, ferramentas e equipamentos utilizados na pintura e decoração de produtos cerâmicos;</b></p> <p><b>5. Preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos do tipo e da quantidade de produtos cerâmicos pintados e decorados e do controlo de qualidade executado.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Matemática</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>Desenho</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica e sua conservação</p> <p>Processos e técnicas de pintura e decoração cerâmica</p> <p>Técnicas de preparação de tintas e pigmentos cerâmicos</p>	<p>Interpretar especificações técnicas e os modelos-padrão relativos ao trabalho a realizar</p> <p>Utilizar as técnicas de preparação dos materiais e matérias-primas destinadas à pintura e decoração cerâmica</p> <p>Identificar os diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Identificar os equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica</p> <p>Utilizar os processos e as técnicas de pintura e decoração cerâmica</p> <p>Aplicar as técnicas de corte decorativo de peças cerâmicas</p> <p>Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da pintura e decoração de produtos cerâmicos</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de pintura cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Desenvolver atividades inerentes à elaboração de projetos decorativos e/ou à pintura e decoração de produtos cerâmicos, efetuar ensaios industriais, bem como distribuir, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Participar na elaboração de projetos decorativos, analisando-os por forma a selecionar as técnicas, os processos de decoração e os recursos, participando igualmente na elaboração das fichas técnicas, nomeadamente no que respeita à componente decorativa;</b></p> <p><b>2. Efetuar ensaios industriais das novas decorações, identificando todos os aspetos relevantes destinados à pintura e decoração dos produtos cerâmicos;</b></p> <p><b>3. Preparar e organizar o trabalho das equipas afetas à sua área de intervenção:</b></p> <p><b>3.1.</b> Ler e interpretar fichas técnicas, desenhos e outras especificações técnicas, a fim de identificar as matérias-primas e materiais a utilizar e determinar os meios e as sequências dos métodos de trabalho, otimizando a sua utilização;</p> <p><b>3.2.</b> Distribuir as fichas técnicas e/ou modelos com as informações necessárias à produção, nomeadamente, número de peças a decorar, técnicas a utilizar, cor e densidade da tinta a utilizar e tempo médio despendido em cada peça;</p> <p><b>4. Coordenar e/ou desenvolver o processo de decoração de produtos cerâmicos e o trabalho das equipas da produção afetas à sua área de intervenção:</b></p> <p><b>4.1.</b> Distribuir e controlar o trabalho em função da programação definida, assegurando o cumprimento dos objetivos da produção;</p> <p><b>4.2.</b> Orientar, tecnicamente, o desenvolvimento dos trabalhos, nomeadamente, promovendo a solução de problemas;</p> <p><b>4.3.</b> Executar o processo de pintura e decoração de produtos cerâmicos;</p> <p><b>5. Controlar o cumprimento das normas e procedimentos e os objetivos da produção de decoração dos produtos cerâmicos:</b></p> <p><b>5.1.</b> Efetuar a organização dos <i>stocks</i> das matérias-primas utilizadas, identificando as suas necessidades de modo a dar resposta à produção pretendida;</p> <p><b>1.2.</b> Assegurar a conformidade dos materiais utilizados com as especificações técnicas;</p> <p><b>5.3.</b> Identificar e analisar os desvios à produção tendo em conta o planeamento efetuado e propor as ações corretivas necessárias;</p> <p><b>6. Providenciar a limpeza e conservação dos equipamentos e utensílios destinados à decoração de produtos cerâmicos;</b></p> <p><b>7. Participar no planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos e assegurar o seu cumprimento, bem como providenciar a manutenção corretiva;</b></p> <p><b>8. Elaborar relatórios e documentos de controlo relativos à sua atividade.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Língua inglesa</p> <p>Matemática</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>História da cerâmica</p> <p>Design</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Gestão de equipas</p> <p>Comunicação</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Planeamento, organização e gestão de recursos afetos à produção (humanos e materiais)</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Projetos decorativos</p> <p>Desenho</p> <p>Equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica e sua conservação</p>	<p>Investigar e pesquisar fontes e motivos de decoração</p> <p>Conceber e analisar projetos decorativos</p> <p>Elaborar e interpretar fichas técnicas, desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar</p> <p>Orientar processos, sequências e métodos de pintura e decoração cerâmica</p> <p>Selecionar e utilizar as técnicas de preparação dos materiais e matérias-primas destinadas à pintura e decoração cerâmica</p> <p>Identificar os diferentes tipos, propriedades e aplicações dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Selecionar os equipamentos e utensílios destinados à pintura e decoração cerâmica</p> <p>Selecionar e utilizar os processos e as técnicas de pintura e decoração cerâmica adequados ao trabalho a realizar</p> <p>Utilizar processos e técnicas de gestão de stocks</p> <p>Identificar necessidades de intervenções corretivas nas pinturas e decorações cerâmicas</p> <p>Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da pintura e decoração de produtos cerâmicos</p> <p>Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo do processo de pintura e decoração, afetando recursos materiais e humanos</p> <p>Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção</p> <p>Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção</p> <p>Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Definir e/ou aplicar as normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p> <p>Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p> <p>Apreciação artística - Capacidade para analisar criticamente o sentido estético de determinado produto/peça</p> <p>Criatividade e inovação - Gerar e/ou implementar novas ideias e soluções</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de laboratório cerâmico</b>
<b>Descrição geral</b>	Efetuar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo, seguindo as instruções técnicas e garantindo a fiabilidade dos resultados, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Preparar e organizar o trabalho a fim de realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos:</b></p> <p><b>1.1.</b> Efetuar a recolha e tratamento de amostras de matérias-primas, pastas cerâmicas, gessos, tintas, vidrados e de efluentes industriais;</p> <p><b>1.2.</b> Verificar e preparar os equipamentos, as ferramentas, os reagentes e as soluções adequados à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos;</p> <p><b>1.3.</b> Preparar, medir ou pesar as matérias-primas, os materiais e os produtos cerâmicos a analisar e/ou a ensaiar;</p> <p><b>2. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo, mediante orientação do superior, utilizando os equipamentos e os procedimentos adequados:</b></p> <p><b>2.1.</b> Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico executando, nomeadamente, ensaios de despiste de eflorescências e carbonatos nas matérias-primas e pastas cerâmicas, determinando a densidade das pastas cerâmicas e analisando a fusibilidade nos vidrados cerâmicos;</p> <p><b>2.2.</b> Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos à normalização e controlo de produtos cerâmicos executando, nomeadamente, ensaios de resistência mecânica e análises de percentagem de absorção de água, de dimensões e de cores e tonalidades;</p> <p><b>2.3.</b> Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao controlo ambiental do processo cerâmico executando, nomeadamente, a análise aos efluentes industriais líquidos e aos resíduos industriais líquidos, semi-sólidos e sólidos, com vista à sua reciclagem;</p> <p><b>2.4.</b> Realizar o controlo dos processos e produtos em linha fabril ou em armazém/parque;</p> <p><b>3. Preparar vidros, vidrados, tintas e engobes, colaborar na realização de ensaios de desenvolvimento de novas composições e/ou na implementação de melhorias nos produtos, de acordo com as especificações fornecidas;</b></p> <p><b>4. Efetuar o tratamento dos dados obtidos nas inspeções e análises, elaborando relatórios, registos ou outra documentação técnica relativa à sua atividade;</b></p> <p><b>5. Efetuar a limpeza e conservação das ferramentas e equipamentos utilizados nas análises e/ou ensaios.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Calibração, afinação e metrologia</p> <p>Geologia e mineralogia</p> <p>Matemática e estatística</p> <p>Legislação aplicada à atividade profissional</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Técnicas de manutenção de ferramentas e de equipamentos utilizados na realização de análise e ensaios</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Tipologia e caracterização de equipamentos e ferramentas utilizadas na realização de análises e ensaios físicos e químicos</p> <p>Técnicas laboratoriais de controlo ambiental</p> <p>Técnicas laboratoriais do processo cerâmico</p> <p>Técnicas laboratoriais da normalização e controlo de produtos cerâmicos</p>	<p>Aplicar as técnicas de recolha de amostras</p> <p>Identificar, preparar e utilizar os diferentes tipos de equipamentos, ferramentas, reagentes e soluções adequados à realização de análises e ensaios físicos e químicos</p> <p>Identificar os diferentes tipos de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos</p> <p>Utilizar as técnicas e os processos de preparação, medição e pesagem de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos</p> <p>Comparar os resultados obtidos nas análises, testes e/ou ensaios e transmitir/reportar os mesmos</p> <p>Aplicar as técnicas de preparação de vidros, vidrados, tintas e engobes</p> <p>Aplicar os métodos, técnicas e procedimentos definidos para a realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, normalização e controlo de produtos e controlo ambiental</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de laboratório cerâmico</b>
<b>Descrição geral</b>	Definir e/ou realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos, ao desenvolvimento de novas composições e ao controlo ambiental do processo, garantindo a fiabilidade dos resultados, bem como orientar, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Preparar, organizar e coordenar o trabalho, definindo as análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo:</b></p> <p><b>1.1.</b> Analisar as instruções, as fichas e outras especificações técnicas, com o objetivo de identificar, nomeadamente, o tipo de matérias-primas e de materiais a analisar e/ou ensaiar, os equipamentos, as análises e/ou os ensaios a realizar e outros dados relativos à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos;</p> <p><b>1.2.</b> Ajustar e calibrar os equipamentos necessários à realização de ensaios de caracterização e controlo de matérias-primas e/ou produtos cerâmicos;</p> <p><b>1.3.</b> Recolher amostras, nomeadamente, de matérias-primas, pastas cerâmicas, gessos, tintas, vidrados e de efluentes industriais;</p> <p><b>1.4.</b> Verificar e preparar os equipamentos, as ferramentas, os reagentes e as soluções adequados à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos;</p> <p><b>1.5.</b> Preparar, medir ou pesar as matérias-primas, os materiais e os produtos cerâmicos a analisar e/ou a ensaiar, nomeadamente, argilas, pastas cerâmicas e vidrados cerâmicos;</p> <p><b>1.6.</b> Coordenar e afetar os recursos humanos necessários à realização de análises e/ou ensaios físicos e químicos;</p> <p><b>2. Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo, utilizando os equipamentos e os procedimentos adequados:</b></p> <p><b>2.1.</b> Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, executando, nomeadamente, ensaios de despiste de efluências e carbonatos nas matérias-primas e pastas cerâmicas, determinar a densidade das pastas cerâmicas e analisar a fusibilidade nos vidrados cerâmicos;</p> <p><b>2.2.</b> Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos à normalização e controlo de produtos cerâmicos, executando, nomeadamente, ensaios de resistência mecânica e análises de percentagem de absorção de água, de dimensões e de cores e tonalidades;</p> <p><b>2.3.</b> Realizar análises e/ou ensaios físicos e químicos relativos ao controlo ambiental do processo cerâmico, executando, nomeadamente, a análise aos efluentes industriais líquidos e aos resíduos industriais líquidos, semi-sólidos e sólidos, com vista à sua reciclagem;</p> <p><b>3. Propor e desenvolver composições de pastas, esmaltes, engobes, vidrados, tintas e fritas cerâmicas, a partir de técnicas de produto e processo, e assessorar na sua aplicação:</b></p> <p><b>3.1.</b> Interpretar tecnicamente as propostas de novos produtos, identificando as especificações técnicas necessárias para o desenvolvimento de pastas, esmaltes, engobes, vidrados, tintas e fritas cerâmicas;</p> <p><b>3.2.</b> Programar e realizar provas laboratoriais, plantas piloto e plantas industriais, para o desenvolvimento de pastas, esmaltes, vidrados, tintas e fritas cerâmicas;</p> <p><b>3.3.</b> Avaliar os resultados das provas de desenvolvimento das novas composições;</p> <p><b>3.4.</b> Elaborar e compilar a informação do processo necessária para a elaboração e aplicação da nova composição;</p> <p><b>1.5.</b> Assistir tecnicamente no emprego das novas composições;</p> <p><b>4. Executar ou colaborar na execução do controlo energético do processo cerâmico, nomeadamente, analisando a contabilidade e os balanços energéticos e realizando auditorias, de modo a ser efetuado um diagnóstico energético;</b></p> <p><b>5. Avaliar os resultados das análises e/ou ensaios realizados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios dos parâmetros relativamente ao estabelecido;</b></p> <p><b>6. Controlar e registar as matérias-primas fornecidas e preencher as folhas de carga;</b></p> <p><b>7. Elaborar relatórios, registos ou outra documentação técnica, relativos à sua atividade;</b></p> <p><b>8. Efetuar a limpeza e a conservação das ferramentas e dos equipamentos utilizados nas análises e/ou ensaios.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Língua inglesa</p> <p>Acreditação de laboratórios</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão ambiental e energética</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Gestão de equipas</p> <p>Comunicação</p> <p>Matemática e estatística</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>Geologia e mineralogia</p> <p>Legislação aplicada à atividade profissional</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Tipologia, características e propriedades dos reagentes e das soluções utilizados na realização de análises e ensaios físicos e químicos</p> <p>Tipologia e caracterização de equipamentos e ferramentas utilizadas na realização de análises e ensaios físicos e químicos</p> <p>Calibração, afinação e metrologia</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)</p> <p>Técnicas laboratoriais da normalização e controlo de produtos cerâmicos</p> <p>Técnicas laboratoriais de controlo ambiental</p> <p>Técnicas laboratoriais do processo cerâmico</p> <p>Técnicas de manutenção de ferramentas e de equipamentos utilizados na realização de análise e ensaios</p>	<p>Interpretar especificações técnicas e outros dados relativos à realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico, à normalização e controlo de produtos e ao controlo ambiental do processo</p> <p>Analisar e aplicar parâmetros, técnicas e procedimentos de regulação/afinação de equipamentos e instrumentos</p> <p>Aplicar as técnicas de recolha de amostras</p> <p>Identificar, preparar e utilizar os diferentes tipos de equipamentos, ferramentas, reagentes e soluções adequados à realização de análises e ensaios físicos e químicos</p> <p>Identificar e caracterizar os diferentes tipos de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos</p> <p>Utilizar as técnicas e os processos de preparação, medição e pesagem de matérias-primas, materiais e produtos cerâmicos</p> <p>Identificar e caracterizar as diferentes fases do processo de produção de produtos cerâmicos</p> <p>Aplicar os métodos, as técnicas e os procedimentos de realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao processo cerâmico</p> <p>Aplicar os métodos, as técnicas e os procedimentos de realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos à normalização e controlo de produtos cerâmicos</p> <p>Aplicar os métodos, as técnicas e os procedimentos de realização de análises e ensaios físicos e químicos relativos ao controlo ambiental do processo cerâmico</p> <p>Utilizar as técnicas e os equipamentos de registo de dados, dos métodos aplicados e dos resultados intermédios e finais obtidos das análises e dos ensaios físicos e químicos realizados</p> <p>Utilizar os métodos e as técnicas de execução do controlo energético do processo cerâmico</p> <p>Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo do processo laboratorial, afetando recursos materiais e humanos</p> <p>Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção</p> <p>Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção</p> <p>Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p> <p>Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de qualidade</b>
<b>Descrição geral</b>	Colaborar na execução dos procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção e dos produtos semiacabados e acabados, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<b>1. Verificar, tendo em conta os padrões de qualidade definidos, a qualidade de cada produto, efetuar a respetiva classificação e identificar possíveis defeitos ou incorreções:</b> <b>1.1.</b> Conferir a qualidade dos produtos segundo os padrões definidos; <b>1.2.</b> Submeter periodicamente os produtos a exames de qualidade; <b>1.3.</b> Identificar e distinguir possíveis incorreções ou defeitos, classificando-os e dando o seguimento estabelecido; <b>1.4.</b> Realizar inspeções acerca da qualidade do produto; <b>1.5.</b> Efetuar o registo da produção; <b>2. Colaborar na definição, implementação e manutenção dos procedimentos contemplados no Sistema de Gestão de Qualidade:</b> <b>2.1.</b> Colaborar na execução dos procedimentos de controlo de qualidade do produto e as folhas de registo necessárias; <b>2.2.</b> Executar procedimentos de calibração e manutenção dos equipamentos utilizados na fabricação dos produtos; <b>2.3.</b> Propor ações de melhoria da organização e procedimentos de produção; <b>2.4.</b> Auxiliar na identificação de não-conformidades dos produtos e do processo produtivo e no diagnóstico das respetivas causas bem como propor ações corretivas e preventivas, acompanhando a sua implementação; <b>3. Proceder à correção, sempre que possível, de defeitos ou incorreções;</b> <b>4. Elaborar os registos de qualidade dos produtos e reportar aos responsáveis da qualidade qualquer ocorrência que possa afetar o desempenho do Sistema de Gestão de Qualidade;</b> <b>5. Efetuar a limpeza e manutenção do setor onde exerce a sua atividade.</b>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>Matemática e estatística</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Ferramentas da qualidade</p> <p>Normas e legislação específica da qualidade</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Tipologia, características e fontes dos defeitos de qualidade nos produtos cerâmicos</p>	<p>Utilizar as técnicas e instrumentos de análise do controlo da qualidade</p> <p>Tipificar incorreções nos produtos e comunicá-las devidamente</p> <p>Utilizar as técnicas de controlo de documentos e dados relativos ao controlo da qualidade</p> <p>Detetar não-conformidades dos produtos e processo produtivo e diagnosticar as causas</p> <p>Auxiliar na implementação de ações corretivas/preventivas</p> <p>Organizar e divulgar a informação relativa à qualidade</p> <p>Interpretar os resultados provenientes dos dados recolhidos, efetuando a comparação com os padrões de qualidade definidos</p> <p>Interpretar as fichas técnicas</p> <p>Aplicar as técnicas de calibração e manutenção dos equipamentos</p> <p>Sinalizar e/ou aplicar ações e procedimentos de melhoria do processo produtivo</p> <p>Aplicar técnicas e procedimentos de amostragem</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Executar a preparação, a conformação, o acabamento, a secagem, a decoração, a engobagem/vidragem, a cozedura, a escolha e/ou a embalagem de produtos cerâmicos, utilizando processos mecânicos e manuais, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Preparar e organizar o trabalho que lhe é atribuído a fim de fabricar produtos cerâmicos:</b></p> <p><b>1.1.</b> Analisar as especificações técnicas e os modelos padrão dos produtos cerâmicos a fabricar, com o objetivo de identificar, nomeadamente, o tipo de artigo, respetivas operações de fabrico e outros dados relativos à produção;</p> <p><b>1.2.</b> Preparar e verificar o estado da pasta cerâmica, das tintas e dos vidros, nomeadamente, humidade, densidade e viscosidade, de forma a assegurar a sua conformidade com as especificações técnicas;</p> <p><b>1.3.</b> Preparar os moldes e os utensílios destinados à conformação, ao acabamento, à decoração e à engobagem/vidragem de produtos cerâmicos;</p> <p><b>1.4.</b> Preparar as máquinas colocando os acessórios e materiais necessários, nomeadamente, selecionando o molde adequado, montando e ajustando as suas componentes e abastecendo vidro, tintas e outros materiais a mobília de enfora;</p> <p><b>2. Operar máquinas destinadas às áreas de conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura e embalagem, de acordo com as especificações técnicas:</b></p> <p><b>2.1.</b> Alimentar com pasta máquinas de conformação e com produtos cerâmicos em cru, cozidos, engobados/vidrados ou decorados, máquinas de acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem e embalagem;</p> <p><b>2.2.</b> Introduzir os parâmetros de regulação das máquinas, nomeadamente, velocidade, temperaturas, pressão e tempos;</p> <p><b>2.3.</b> Vigiá-lo e controlar o funcionamento das máquinas, analisando os desvios aos padrões preestabelecidos e procedendo aos ajustamentos necessários;</p> <p><b>3. Proceder à conformação, acabamento, engobagem/vidragem, cozedura e embalagem de produtos cerâmicos, por processos manuais e automáticos utilizando as ferramentas e os utensílios adequados:</b></p> <p><b>3.1.</b> Executar a conformação de produtos cerâmicos, utilizando diferentes pastas e aplicando os métodos necessários;</p> <p><b>3.2.</b> Executar o acabamento de produtos cerâmicos em cru, cozidos, engobados/vidrados ou decorados, nomeadamente, executar cortes, colagens, retirar imperfeições, disfarçar pontos de montagem, remover arestas, limpar e retificar peças, tendo em conta o modelo padrão;</p> <p><b>3.3.</b> Executar a decoração e/ou engobagem/vidragem de produtos cerâmicos em cru, cozidos ou decorados;</p> <p><b>3.4.</b> Executar operações de enfora/desenfora quer em fornos contínuos, quer em fornos intermitentes;</p> <p><b>1.5.</b> Executar a escolha segundo os padrões e requisitos estabelecidos;</p> <p><b>1.6.</b> Executar a embalagem e paletização dos produtos cerâmicos;</p> <p><b>4. Efetuar o controlo de qualidade dos produtos cerâmicos em cru, cozidos, engobados/vidrados e decorados, separando as peças segundo, nomeadamente, o tipo de defeito e os parâmetros de qualidade estabelecidos pela empresa;</b></p> <p><b>5. Efetuar a limpeza e a conservação das máquinas das áreas de preparação de pastas, conformação, acabamento, secagem, engobagem/vidragem, decoração, fornos e embalagem e dos moldes e utensílios utilizados, nomeadamente, substituindo moldes danificados, procedendo à lavagem de componentes das máquinas e executando outras manutenções simples de rotina;</b></p> <p><b>6. Preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos de produção, de controlo de qualidade e de identificação de peças.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Matemática - cálculo e unidades de medida</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Conservação das máquinas das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Tipologia, funcionamento e regulação de máquinas e equipamentos das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Processos e técnicas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p>	<p>Interpretar especificações técnicas e modelos-padrão relativos a produtos cerâmicos</p> <p>Identificar e preparar as ferramentas e os utensílios destinados à preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Identificar e reconhecer os diferentes tipos, propriedades e aplicações das pastas cerâmicas e dos produtos cerâmicos</p> <p>Aplicar as técnicas de operação e regulação/afinação de máquinas e equipamentos</p> <p>Aplicar os processos e as técnicas de preparação de pastas, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de produtos cerâmicos</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Desenvolver o processo produtivo de fabrico de produtos cerâmicos bem como planear, coordenar, controlar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Planear, organizar e desenvolver o trabalho, com vista à otimização dos níveis de produção:</b></p> <p><b>1.1.</b> Definir os recursos humanos, materiais e tecnológicos a afetar à(s) sua(s) área(s) de intervenção, tendo em conta os objetivos a atingir;</p> <p><b>1.2.</b> Organizar o fluxo de trabalho em função dos recursos disponíveis, do seu estado e das intervenções de manutenção previstas, procurando otimizar a capacidade de produção;</p> <p><b>1.3.</b> Orientar o trabalho das equipas, com o fim de assegurar os níveis de produção e a qualidade pretendidos;</p> <p><b>1.4.</b> Auxiliar o processo produtivo, intervindo consoante as necessidades e exigências da produção;</p> <p><b>1.5.</b> Participar na análise e implementação de melhorias de todo o processo industrial;</p> <p><b>2. Coordenar e controlar a fabricação de artigos em cerâmica, em termos de qualidade e níveis de produção/desempenho:</b></p> <p><b>2.1.</b> Assegurar a conformidade das matérias-primas, dos moldes, dos equipamentos e dos artigos com as especificações técnicas;</p> <p><b>2.2.</b> Coordenar e supervisionar o processo de produção, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, dos produtos e o cumprimento das normas;</p> <p><b>2.3.</b> Detetar e analisar os desvios à produção, tendo em conta o planeamento efetuado e os constrangimentos técnicos, humanos e materiais da produção, de modo a desencadear as ações corretivas necessárias;</p> <p><b>2.4.</b> Analisar, estudar e propor soluções, bem como procurar melhorias/alternativas ao processo produtivo, de forma a obter melhores resultados;</p> <p><b>3. Preparar e programar os equipamentos de acordo com as características técnicas do artigo e da produção:</b></p> <p><b>3.1.</b> Analisar as instruções técnicas relativas ao artigo a fabricar e ao equipamento;</p> <p><b>3.2.</b> Estabelecer os parâmetros de regulação dos equipamentos de acordo com o artigo a fabricar e o processo;</p> <p><b>3.3.</b> Verificar e otimizar os resultados da parametrização efetuada aos equipamentos;</p> <p><b>4. Participar na definição e monitorização das normas e procedimentos estabelecidos, tendo em conta, nomeadamente, os materiais e os equipamentos utilizados no processo produtivo;</b></p> <p><b>5. Participar no planeamento da manutenção preventiva dos equipamentos e assegurar o seu cumprimento, bem como providenciar a execução da manutenção corretiva e limpeza de materiais, equipamentos e espaços;</b></p> <p><b>6. Elaborar relatórios e documentos de controlo relativos às atividades da(s) sua(s) área(s) de intervenção.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Língua inglesa</p> <p>Hidráulica e pneumática</p> <p>Eletricidade e mecânica</p> <p>Matemática e estatística</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Gestão de equipas</p> <p>Comunicação</p> <p>Conservação das máquinas das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Planeamento, organização e gestão de recursos afetos à produção (humanos e materiais)</p> <p>Processos e técnicas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Tipologia, funcionamento e regulação de máquinas e equipamentos das áreas de preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p>	<p>Interpretar especificações técnicas relativas às tecnologias de produção, matérias-primas e materiais de fabrico e acabados</p> <p>Orientar processos, sequências de fabrico e métodos de produção de acordo com os objetivos estabelecidos</p> <p>Analisar e aplicar parâmetros, técnicas e procedimentos de regulação dos equipamentos em função das suas características e do produto a fabricar</p> <p>Aplicar os processos de recolha e seleção dos subprodutos e resíduos decorrentes da fabricação de produtos cerâmicos</p> <p>Sinalizar e/ou aplicar ações e procedimentos de melhoria do processo produtivo</p> <p>Aplicar os processos e as técnicas de preparação de pastas, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Identificar e preparar as ferramentas e os utensílios destinados à preparação, conformação, acabamento, secagem, decoração, engobagem/vidragem, cozedura, escolha e/ou embalagem de produtos cerâmicos</p> <p>Identificar e reconhecer os diferentes tipos, propriedades e aplicações das pastas cerâmicas e dos produtos cerâmicos</p> <p>Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção, afetando recursos humanos e materiais</p> <p>Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção</p> <p>Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção</p> <p>Assegurar e utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p> <p>Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Técnico/a de conceção e desenvolvimento</b>
<b>Descrição geral</b>	Desenvolver os trabalhos de conceção e desenvolvimento de novos produtos e decorações cerâmicas e/ou de suportes promocionais, colaborando na elaboração de desenhos técnicos, bem como planear, coordenar e/ou supervisionar as atividades das equipas afetas à sua área de intervenção, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Conceber, desenvolver e apresentar projetos de peças e decorações cerâmicas, de acordo com a estratégia, política comercial e promocional da organização, o cliente alvo e o mercado:</b></p> <p><b>1.1.</b> Elaborar projetos de peças e decorações cerâmicas, assim como a sua orçamentação;</p> <p><b>1.2.</b> Conceber protótipos, recorrendo a diversos meios e técnicas;</p> <p><b>1.3.</b> Verificar a conformidade do protótipo com o produto pretendido, propondo eventuais alterações e/ou correções;</p> <p><b>1.4.</b> Apresentar propostas de projetos de peças e decorações cerâmicas, tendo em conta as necessidades e expectativas definidas ou oportunidades de melhoria detetadas;</p> <p><b>1.5.</b> Efetuar a ficha técnica do produto, descrevendo todos os aspetos relacionados com a produção do mesmo;</p> <p><b>1.6.</b> Conceber motivos de decoração cerâmica e/ou efetuar o tratamento de imagens, separação de cores e adaptação das mesmas à forma das peças, utilizando programas informáticos específicos;</p> <p><b>2. Planear e coordenar as atividades de conceção e desenvolvimento de novos produtos;</b></p> <p><b>3. Estudar a viabilidade do produto, preparando a sua submissão a provas/ensaios laboratoriais, realizando provas e/ou ensaios piloto e efetuando ou acompanhando os ensaios pré-industriais;</b></p> <p><b>4. Participar na execução de modelos e moldes que sustentam a conformação do produto cerâmico:</b></p> <p><b>4.1.</b> Analisar as informações técnicas e funcionais do produto a obter, nomeadamente no que respeita aos requisitos, especificações e orientações, de forma a proceder à execução do respetivo molde;</p> <p><b>4.2.</b> Projetar e executar o molde, de forma a obter a peça pretendida;</p> <p><b>4.3.</b> Proceder às correções necessárias de forma a viabilizar o molde pretendido;</p> <p><b>4.4.</b> Registar todos os aspetos relativos à execução dos modelos e moldes, compilando toda a informação pertinente relativa à concretização do modelo ou molde;</p> <p><b>5. Executar os desenhos técnicos relacionados com a embalagem dos produtos cerâmicos:</b></p> <p><b>5.1.</b> Realizar o desenho da embalagem de acordo com as especificidades do produto e os requisitos estabelecidos pelo cliente ou pela própria organização;</p> <p><b>5.2.</b> Garantir a máxima eficiência e segurança no acondicionamento do produto cerâmico na embalagem;</p> <p><b>6. Criar livros de produto, plaquetes ou outros meios promocionais destinados aos clientes;</b></p> <p><b>7. Participar nas reuniões de criação e desenvolvimento de novos produtos cerâmicos, acompanhando o desenvolvimento dos trabalhos.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Geometria descritiva</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>Matemática</p> <p>Processos e técnicas de fabricação de modelos, madres, formas e moldes</p> <p>Marketing</p> <p>História da cerâmica</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Língua inglesa</p> <p>Gestão de equipas</p> <p>Comunicação</p> <p>Tipologia, características e propriedades das matérias-primas, dos materiais e dos produtos cerâmicos</p> <p>Contexto e de mercados nacional e internacional na área da produção cerâmica</p> <p>Metodologias de projeto</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Informática, na utilização de <i>softwares</i> específicos</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Planeamento, organização e gestão de recursos (humanos e materiais)</p> <p>Desenho Técnico</p> <p>Design</p>	<p>Identificar as tendências do mercado e as oportunidades de negócio</p> <p>Aplicar os métodos projetais manuais e por computador para conceber e apresentar os seus projetos ou produtos finais</p> <p>Executar e interpretar desenhos e modelos</p> <p>Analisar os projetos, com o objetivo de identificar o tipo de material e equipamentos a utilizar e outros dados relativos à produção de peças cerâmicas</p> <p>Conceber e desenvolver produtos ou séries de produtos na indústria da cerâmica</p> <p>Conceber livros de produto, plaquetes ou outros meios promocionais</p> <p>Aplicar os procedimentos necessários para a elaboração de fichas técnicas de fabricação dos produtos na sua variedade</p> <p>Estudar a viabilidade técnica e financeira dos produtos e decorações cerâmicas</p> <p>Implementar correções, ajustamentos e melhorias em projetos concebidos</p> <p>Utilizar ferramentas informáticas de desenho e modelação</p> <p>Utilizar técnicas de organização, planeamento e controlo da produção, afetando recursos materiais e humanos</p> <p>Orientar tecnicamente as atividades desenvolvidas bem como as equipas afetas à sua área de intervenção</p> <p>Detetar anomalias e identificar necessidades de intervenção</p> <p>Definir e/ou aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Liderança - Proporcionar aos outros uma visão clara do que a organização precisa para garantir o seu sucesso futuro, mobilizando, motivando e sendo a força do exemplo</p> <p>Resolução de problemas - Analisar criticamente as situações, identificando as causas dos problemas, apresentando e/ou implementando possíveis soluções</p> <p>Proatividade e iniciativa - Detetar oportunidades e atuar sobre elas de forma rápida e eficaz</p> <p>Comunicação - Entrar em relação com o outro, comunicando de forma clara, assertiva e ajustada aos interlocutores</p> <p>Mentoria - Facilitar o desenvolvimento de competências através do acompanhamento e <i>feedback</i> contínuo</p> <p>Orientação para o cliente - Promove as ações para superar as necessidades atuais e futuras de clientes internos e externos</p> <p>Apreciação artística - Capacidade para analisar criticamente o sentido estético de determinado produto/peça</p>

<b>Qualificação</b>	<b>Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica</b>
<b>Descrição geral</b>	Preparar e efetuar a impressão de motivos decorativos destinados a produtos cerâmicos, através de meios eletrónicos e/ou manuais, operando, regulando e controlando o processo de impressão, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
<b>Atividades</b>	<p><b>1. Executar provas de impressão, utilizando meios eletrónicos e manuais, a fim de verificar a sua conformidade com os objetivos pretendidos:</b></p> <p><b>1.1.</b> Efetuar a impressão de provas de baixa resolução, definindo os parâmetros de impressão de acordo com a qualidade e fidelidade pretendidas na reprodução;</p> <p><b>1.2.</b> Executar provas heliográficas, a partir de fotolitos, por prensagem e revelação de papel ozalide, definindo os parâmetros de exposição e aplicando a solução de revelação, de acordo com o resultado pretendido;</p> <p><b>2. Efetuar o registo da composição gráfica com vista à sua posterior impressão, utilizando meios eletrónicos e/ou manuais:</b></p> <p><b>2.1.</b> Efetuar as montagens dos motivos decorativos destinados a impressão de acordo com os objetivos pretendidos;</p> <p><b>2.2.</b> Reproduzir a composição gráfica em fotolito, diretamente na placa metálica ou diretamente na tela, recorrendo a meios mecânicos, manuais e/ou eletrónicos e a técnicas adequadas, definindo os parâmetros de exposição e de revelação de acordo com as instruções recebidas, materiais utilizados e o resultado pretendido;</p> <p><b>2.3.</b> Acondicionar devidamente as telas serigráficas, nas condições de humidade e temperatura adequadas e segundo os padrões de fabrico estipulados, de forma a garantir a sua qualidade;</p> <p><b>3. Preparar e efetuar a impressão dos motivos decorativos procedendo às regulações e afinações das máquinas de impressão:</b></p> <p><b>3.1.</b> Proceder à montagem da tecnologia de impressão vigente efetuando ajustes de acerto e afinações e imprimindo as matérias-primas adequadas;</p> <p><b>4. Manter e controlar o processo de impressão, procedendo à calibração dos equipamentos de forma a obter a qualidade pretendida na reprodução dos trabalhos gráficos:</b></p> <p><b>4.1.</b> Verificar de forma contínua a qualidade de impressão, efetuando as correções necessárias de forma a garantir a qualidade desejada;</p> <p><b>4.2.</b> Realizar o acerto das cores, verificar a densidade de cores e humidade, ajustar as tintas e executar outras afinações necessárias à garantia da qualidade de impressão;</p> <p><b>4.3.</b> Verificar, periodicamente, os níveis de tinta e pó, procedendo à reposição de matérias-primas e/ou materiais, bem como efetuar o carregamento das máquinas (papel e tinta) de acordo com as instruções dos equipamentos;</p> <p><b>5. Efetuar a manutenção e recuperação de telas serigráficas:</b></p> <p><b>5.1.</b> Proceder ao retoque das telas, eliminando imprecisões e corrigindo deficiências, verificando a qualidade final do trabalho;</p> <p><b>5.2.</b> Executar as atividades de manutenção e recuperação de telas, nomeadamente a lavagem, decapagem e desengorduramento, bem como tensionar e emulsificar as mesmas, recorrendo a processos manuais e/ou automáticos;</p> <p><b>6. Identificar e catalogar as incorreções presentes na impressão;</b></p> <p><b>7. Preparar os empastamentos destinados à impressão, seguindo a receita elaborada;</b></p> <p><b>8. Efetuar a escolha e controlo da qualidade de matérias-primas e produtos gráficos;</b></p> <p><b>9. Efetuar a limpeza e a conservação das ferramentas e utensílios utilizados.</b></p>

Saber	Saber-fazer	Saber-ser
<p><b>Noções</b></p> <p>Comportamento organizacional e organização do trabalho</p> <p>Gestão e proteção ambiental</p> <p>Informática na ótica do utilizador</p> <p>Processo de fabrico de produtos cerâmicos</p> <p>Física e química - propriedades dos materiais e reações químicas</p> <p>Processos e tecnologias gráficas</p> <p><b>Conhecimentos</b></p> <p>Segurança, higiene e saúde aplicadas à indústria cerâmica</p> <p>Normas, procedimentos e padrões de qualidade</p> <p>Características e comportamentos dos materiais de impressão</p> <p>Processos e técnicas de serigrafia</p> <p><b>Conhecimentos aprofundados</b></p> <p>Processo de impressão</p> <p>Equipamentos, instrumentos e utensílios de impressão</p> <p>Técnicas de manutenção de utensílios e instrumentos de impressão</p>	<p>Avaliar, controlar e manter a fiabilidade da impressão</p> <p>Utilizar as técnicas de pré-impressão e impressão</p> <p>Aplicar os métodos e técnicas de prensagem, revelação e reprodução de placas metálicas</p> <p>Aplicar as técnicas de preparação de empastamentos</p> <p>Aplicar as técnicas e processos de manutenção e recuperação de utensílios e instrumentos de impressão</p> <p>Aplicar as técnicas de operação e regulação/ afinação de máquinas e equipamentos</p> <p>Aplicar normas e procedimentos adequados ao controlo de qualidade</p> <p>Detetar anomalias no funcionamento de equipamentos</p> <p>Utilizar os procedimentos e as técnicas de limpeza, conservação do espaço de trabalho, assim como a manutenção preventiva de utensílios e equipamentos</p> <p>Registar a atividade desenvolvida, respeitando a documentação técnica</p> <p>Aplicar as normas de segurança, higiene e saúde respeitantes à atividade profissional e de gestão ambiental</p>	<p>Orientação para a qualidade e melhoria contínua - Procurar permanentemente a melhoria e a qualidade no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Orientação para o ambiente, higiene e segurança no trabalho - Procurar integrar princípios ambientais e de higiene e segurança no desenvolvimento do seu trabalho</p> <p>Adaptação à mudança - Aceitar as mudanças tecnológicas e organizacionais, incorporando-as no seu trabalho e demonstrando vontade de aprender</p> <p>Trabalho em equipa - Respeitar as diferenças individuais e colaborar com os restantes membros da equipa com vista ao alcance dos objetivos</p> <p>Orientação para resultados - Procurar desempenhar o seu trabalho com eficiência de forma a atingir os resultados esperados</p> <p>Sentido de responsabilidade - Responsabilizar-se pelas suas tarefas, consciencializando-se do seu impacto no produto final</p> <p>Relacionamento interpessoal - Promover e manter relações de trabalho positivas com quem interage</p> <p>Flexibilidade - Prontidão para realizar diferentes tarefas</p> <p>Atenção ao detalhe - Ser rigoroso, preciso e minucioso na análise e execução do seu trabalho</p>

## ANEXO II

**Tabela de conversão das anteriores categorias profissionais para atuais perfis profissionais**

As profissões constantes na anterior convenção coletiva de trabalho encontram na listagem abaixo, a nova correspondência de acordo com os perfis profissionais.

**A- Correspondência para a cerâmica estrutural**

Profissão/Categoria profissional	Perfil profissional
Acabador de telha	Operador/a de cerâmica
Acabador de tubos de grés	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 1.ª	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 2.ª	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 3.ª	Operador/a de cerâmica
Ajudante de desenformador	Operador/a de cerâmica
Ajudante de electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de enformador	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fiel de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de fogueiro do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de lubrificador	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de motorista	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de prensador	Operador/a de cerâmica
Alimentador de barras	Operador/a de cerâmica
Amassador ou moedor de barras	Operador/a de cerâmica
Analista físico-químico de 1.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 2.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 3.ª	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista principal	Técnico/a de laboratório cerâmico
Aparador de telha	Operador/a de cerâmica
Apontador cerâmico	Operador/a de logística cerâmica
Apontador metalúrgico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz da construção civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz da produção com mais de 18 anos	Operador/a de cerâmica
Aprendiz da produção do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz da produção do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica

Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: praticante de caixeiro do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 1.º ano: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: aprendiz da produção do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: auxiliar menor com 16 anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: praticante de caixeiro do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica do 2.º ano: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Auxiliar de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Auxiliar de laboratório	Operador/a de laboratório cerâmico
Auxiliar de serviços	Operador/a de cerâmica
Auxiliar menor com 17 anos	Operador/a de cerâmica
Bate-chapas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro (gazeteiro) de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro (gazeteiro) de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Chefe de equipa	Técnico/a de cerâmica
Condutor de desmantelador-desterroador de barras	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de vagonetas	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais leves	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais pesados	Operador/a de logística cerâmica
Controlador de aparelho elevador de telha	Operador/a de cerâmica

Controlador de produção	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Cortador de tijolo	Operador/a de cerâmica
Decorador de 1. <sup>a</sup>	Pintor/a/decorador/a
Decorador de 2. <sup>a</sup>	Pintor/a/decorador/a
Desencaixador de ladrilho	Operador/a de cerâmica
Desenformador	Operador/a de cerâmica
Desenhador com mais de seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador com menos de três anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desmoldador	Operador/a de cerâmica
Embalador	Operador/a de cerâmica
Embalador de louça de grés	Operador/a de cerâmica
Encarregado	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de fogueiro	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de secção	Técnico/a de cerâmica
Encarregado geral	Técnico/a de cerâmica
Encarregado-ajudante	Técnico/a de cerâmica
Enfornador	Operador/a de cerâmica
Entregador de ferramentas, materiais e produtos	Operador/a de manutenção cerâmica
Escolhedor	Operador/a de cerâmica
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados	Operador/a de cerâmica
Estucador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Estucador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Fiel de armazém	Técnico/a de logística cerâmica
Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Formista-moldista	Operador/a de moldes
Forneiro	Operador/a de cerâmica
Forneiro-ajudante	Operador/a de cerâmica
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador auto	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Marteleiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Misturador de barros	Operador/a de cerâmica
Modelador	Operador/a de moldes

Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Motorista de ligeiros	Operador/a de logística cerâmica
Motorista de pesados	Operador/a de logística cerâmica
Oficial electricista com mais de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oficial electricista com menos de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
oleador de lastra	Operador/a de manutenção cerâmica
Oleiro formista ou de lambugem de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro formista ou de lambugem de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro jaulista	Operador/a de cerâmica
Oleiro rodista	Operador/a de cerâmica
Oleiro-colador-asador	Operador/a de cerâmica
Operador de atomizador	Operador/a de cerâmica
Operador de desenforma	Operador/a de cerâmica
Operador de enforma	Operador/a de cerâmica
Operador de instalações automáticas de fabrico	Operador/a de cerâmica
Operador de instalações automáticas de preparação	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de vidrar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas automáticas de amassar ou moer	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas automáticas de descarga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas de molde, corte e carga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas de prensar	Operador/a de cerâmica
Operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar	Operador/a de cerâmica
Operador-afinador de máquinas	Operador/a de cerâmica
Pedreiro ou trolha de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pedreiro ou trolha de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Planificador	Técnico/a de cerâmica
Praticante de desenhador do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Praticante de desenhador do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica

Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano: torneiro mecânico.	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano : mecânico de automóveis	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: montador-ajustador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: pré-oficial electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: soldador por electroarco ou a oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Prensador	Operador/a de cerâmica
Pré-oficial	Operador/a de cerâmica
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Preparador	Operador/a de laboratório cerâmico
Preparador de chamote	Operador/a de cerâmica
Preparador de enfora	Operador/a de cerâmica
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros	Operador/a de cerâmica
Rebarbador	Operador/a de cerâmica
Serralheiro civil de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Servente	Operador/a de cerâmica
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Tapador de portas de forno	Operador/a de cerâmica
Tirador de tijolo	Operador/a de cerâmica
Tirador ou metedor de tijolos ou outros materiais cerâmicos com elevadores tipo prateleira	Operador/a de cerâmica
Tirocinante de desenhador do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Tirocinante de desenhador do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Torneiro mecânico de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Trabalhador de cargas e descargas	Operador/a de logística cerâmica

Verificador de qualidade	Operador/a de qualidade
Vidrador	Operador/a de cerâmica

**B- Correspondência dos restantes subsectores da cerâmica**

Profissão/Categoria profissional	Perfil profissional
Abocador	Operador/a de cerâmica
Acabador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Acabador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Acabador de imagens e estatuetas de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Acabador de imagens e estatuetas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Acabador de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Acabador de tubos de grés	Operador/a de cerâmica
Afiador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Afiador de ferramentas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Agente de métodos	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Ajudante de electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de fiel de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de fogueiro do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de fogueiro do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Ajudante de lubrificador	Operador/a de manutenção cerâmica
Ajudante de motorista	Operador/a de logística cerâmica
Ajudante de oleiro de sanitários	Operador/a de cerâmica
Ajudante de prensador	Operador/a de cerâmica
Ajudante de preparador de pasta	Operador/a de cerâmica
Ajudante operador de enforna e desenforna	Operador/a de cerâmica
Alimentador/recolhedor de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Alimentador/recolhedor de máquina	Operador/a de cerâmica
Amassador ou moedor de barros	Operador/a de cerâmica
Analista físico-químico de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de laboratório cerâmico
Analista principal	Técnico/a de laboratório cerâmico
Apontador	Operador/a de logística cerâmica
Aprendiz da construção civil do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de construção civil do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: canalizador	Operador/a de manutenção cerâmica

Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: funileiro-latoeiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: limador-alisador	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: rectificador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas cat de: serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de manutenção mecânica nas categorias de: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos no 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de: gravador	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de: modelador	Operador/a de moldes
Aprendiz de produção com mais de 18 anos, no 3.º ano, nas categorias de: pintor	Pintor/a/decorador/a
Aprendiz de produção do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz de produção do 3.º ano	Operador/a de cerâmica
Aprendiz gráfico do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Aprendiz gráfico do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Aprendiz gráfico do 3.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Arvorado ou seguidor	Técnico/a de cerâmica
Auxiliar de armazém	Operador/a de logística cerâmica
Auxiliar de laboratório	Operador/a de laboratório cerâmico
Auxiliar de serviços	Operador/a de cerâmica
Auxiliar menor do 1.º ano	Operador/a de cerâmica
Auxiliar menor do 2.º ano	Operador/a de cerâmica
Bate-chapas de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Bate-chapas de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Caixoteiro de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Canalizador de 1.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Canalizador de 2.ª	Operador/a de manutenção cerâmica
Canalizador de 3.ª	Operador/a de manutenção cerâmica

Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Chefe de equipa de manutenção/oficial principal	Técnico/a de manutenção cerâmica
Chefe de equipa de produção	Técnico/a de cerâmica
Chefe de movimento	Técnico/a de logística cerâmica
Chefe de sector fabril	Técnico/a de cerâmica
Chefe de turno	Técnico/a de cerâmica
Condutor de transpaletas	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de vagonetas através de charriot	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais leves	Operador/a de logística cerâmica
Condutor de veículos industriais pesados	Operador/a de logística cerâmica
Controlador até dois anos	Não se enquadra em nenhum perfil do setor cerâmico
Controlador com mais de dois anos	Não se enquadra em nenhum perfil do setor cerâmico
Controlador de produção	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Controlador de qualidade	Operador/a de qualidade
Cosedor de panos	Operador/a de cerâmica
Cromador roteiro de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Cromador/roleiro de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Cronometrista	Técnico/a de higiene, segurança e organização do trabalho
Decorador de 1. <sup>a</sup>	Pintor/a/decorador/a
Decorador de 2. <sup>a</sup>	Pintor/a/decorador/a
Decorador de serigrafia	Pintor/a/decorador/a
Desencaixador de azulejos	Operador/a de cerâmica
Desenhador de arte aplicada	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução com mais de seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução com menos de três anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução de três a seis anos	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador de execução tirocinante	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador industrial	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desenhador-criador de produto cerâmico	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Desmoldador	Operador/a de cerâmica
Desvidrador	Operador/a de cerâmica
Embalador	Operador/a de cerâmica
Embalador-empalhador	Operador/a de cerâmica
Encarregado ajudante	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de armazém	Técnico/a de logística cerâmica
Encarregado de fogueiro	Técnico/a de cerâmica
Encarregado de manutenção	Técnico/a de manutenção cerâmica
Encarregado de modelação	Técnico/a de modelação cerâmica
Encarregado de pintura altamente especializado	Técnico/a de pintura cerâmica
Encarregado de secção	Técnico/a de cerâmica
Encarregado geral	Técnico/a de cerâmica

Encarrulador ou empilhador	Operador/a de cerâmica
Enquadrador	Operador/a de cerâmica
Ensacador	Operador/a de cerâmica
Entalhador ou abridor de chapa de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Entalhador ou abridor de chapas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	Operador/a de manutenção cerâmica
Escolhedor	Operador/a de cerâmica
Escolhedor de feldspato	Operador/a de cerâmica
Escolhedor de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados	Operador/a de cerâmica
Estagiário de analista físico-químico	Operador/a de laboratório cerâmico
Estampador	Operador/a de cerâmica
Ferramenteiro até um ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferramenteiro com mais de um ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Fiel de armazém	Técnico/a de logística cerâmica
Filtrador de pasta	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Formista	Operador/a de moldes
Formista-moldista de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de moldes
Formista-moldista de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de moldes
Forneiro	Operador/a de cerâmica
Forneiro de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Forneiro-ajudante	Operador/a de cerâmica
Fotógrafo	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo auxiliar do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo auxiliar do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo auxiliar do 3.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fotógrafo estagiário	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Gazeteiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Gravador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Gravador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Gravador em telas de serigrafia	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Gravador-criador	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Impressor	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica

Impressor auxiliar	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Impressor estagiário	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Ladrilhador ou azulejador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Ladrilhador ou azulejador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Lapidador ou polidor	Operador/a de cerâmica
Lavador de caulinos e areias	Operador/a de cerâmica
Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Limador-alisador de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador auto	Operador/a de manutenção cerâmica
Lubrificador de máquinas	Operador/a de manutenção cerâmica
Malhador	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Mecânico de carpintaria	Operador/a de manutenção cerâmica
Misturador	Operador/a de cerâmica
Modelador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de moldes
Modelador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de moldes
Modelador-criador	Técnico/a de modelação cerâmica
Moldador de estruturas em fibra	Operador/a de moldes
Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Montista	Operador/a de manutenção cerâmica
Motorista de ligeiros	Operador/a de logística cerâmica
Motorista de pesados	Operador/a de logística cerâmica
Oficial electricista com mais de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oficial electricista com menos de dois anos	Operador/a de manutenção cerâmica
Oleiro de acessórios de sanitários	Operador/a de cerâmica
Oleiro de lambugem de sanitários	Operador/a de cerâmica
Oleiro de linha automática de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Oleiro-acabador de louça artística e decorativa	Operador/a de cerâmica
Oleiro-asador-colador	Operador/a de cerâmica
Oleiro-enchedor	Operador/a de cerâmica
Oleiro-formista ou de lambugem de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro-formista ou de lambugem de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro-jaulista de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro-jaulista de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Operador de atomizador	Operador/a de cerâmica
Operador de enforna e desenforna	Operador/a de cerâmica
Operador de estufas e secadores	Operador/a de cerâmica
Operador de instalação de preparação automática de pasta	Operador/a de cerâmica
Operador de laboratório	Operador/a de laboratório cerâmico

Operador de linha automática de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina automática	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina automática de descarga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina automática de olaria	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de agrafar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de estampar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de filetar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de lavar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de molde, corte e carga	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de plastificar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de prensar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de triturar madeira	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina de vidrar	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina semiautomática de olaria	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso	Operador/a de cerâmica
Operador de máquina tipo roller	Operador/a de cerâmica
Operador de máquinas de amassar ou moer	Operador/a de cerâmica
Operador de pontes rolantes	Operador/a de logística cerâmica
Operador heliográfico com mais de quatro anos	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Operador heliográfico com menos de quatro anos	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Operador manual de balanças	Operador/a de cerâmica
Operador não especializado ou servente de manutenção mecânica	Operador/a de manutenção cerâmica
Operador-afinador de máquinas	Operador/a de cerâmica
Pedreiro/trolha de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pedreiro/trolha de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor altamente especializado de painéis	Pintor/a/decorador/a
Pintor altamente especializado de porcelanas	Pintor/a/decorador/a
Pintor cerâmico de 2. <sup>a</sup>	Pintor/a/decorador/a
Pintor de cerâmica de 1. <sup>a</sup>	Pintor/a/decorador/a
Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Pintor-criador	Técnico/a de pintura cerâmica
Planificador	Técnico/a de cerâmica
Polidor de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Polidor de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Polidor de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: canalizador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica

Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: funileiro-latoeiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: limador-alisador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: rectificador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 1.º ano de: transportador auxiliar	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: canalizador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: ferreiro ou forjador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: fresador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: funileiro-latoeiro	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: limador-alisador	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: pré-oficial electricista do 1.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: rectificador mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: serralheiro civil	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: serralheiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: torneiro mecânico	Operador/a de manutenção cerâmica
Praticante de manutenção mecânica do 2.º ano de: transportador estagiário	Operador/a de manutenção cerâmica
Prensador	Operador/a de cerâmica
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Operador/a de manutenção cerâmica
Preparador	Operador/a de laboratório cerâmico
Preparador de chamote	Operador/a de cerâmica
Preparador de enfora	Operador/a de cerâmica
Preparador de mostruários	Operador/a de logística cerâmica

Preparador de pasta de gesso	Operador/a de cerâmica
Preparador de telas de serigrafia	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica
Preparador de trabalho de manutenção	Técnico/a de manutenção cerâmica
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros	Operador/a de cerâmica
Rebarbador	Operador/a de cerâmica
Recolhedor de taras	Operador/a de cerâmica
Rectificador de tijolos isolantes	Operador/a de cerâmica
Rectificador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Rectificador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Rectificador mecânico de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Retocador de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Retocador ou espanador	Operador/a de cerâmica
Roçador ou desbastador	Operador/a de cerâmica
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Servente	Operador/a de cerâmica
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Tapador de portas de forno	Operador/a de cerâmica
Técnico de cerâmica	Técnico/a de cerâmica
Técnico de electrónica	Técnico/a de manutenção cerâmica
Técnico electricista	Operador/a de manutenção cerâmica
Técnico fabril	Técnico/a de cerâmica
Técnico industrial do grau I	Técnico/a de manutenção cerâmica
Técnico industrial do grau II	Técnico/a de manutenção cerâmica
Técnico industrial do grau III	Técnico/a de manutenção cerâmica
Tirocinante de desenhador do 1.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Tirocinante de desenhador do 2.º ano	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Torneiro de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Operador/a de manutenção cerâmica
Trabalhador de cargas e descargas	Operador/a de logística cerâmica
Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup>	Técnico/a de concepção e desenvolvimento

Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup>	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup>	Técnico/a de concepção e desenvolvimento
Transportador	Operador/a de logística cerâmica
Verificador de qualidade	Operador/a de qualidade
Vidrador de 1. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Vidrador de 2. <sup>a</sup>	Operador/a de cerâmica
Vidrador de acessórios sanitários	Operador/a de cerâmica
Vidrador de louça sanitária	Operador/a de cerâmica
Zincador	Operador/a de Artes Gráficas - cerâmica

## ANEXO III

## Enquadramento no modelo de Bandas

## Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) - Componente industrial

## I- Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela BTE n.º 31 de 22/8/2008	Tabela BTE com atualização SMN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
03	1 727,64 €	1 727,64 €	Sem profissões associadas															
02	1 527,25 €	1 527,25 €	Sem profissões associadas															
01	1 297,65 €	1 297,65 €	Sem profissões associadas															
0	1 129,55 €	1 129,55 €	1 129,55 €															
1	890,73 €	890,73 €	890,73 €															
2	805,14 €	805,14 €	805,14 €															
3	731,34 €	731,34 €	731,34 €															
4	699,05 €	699,05 €	685,47 €															
5	671,89 €	671,89 €	671,89 €															
5-A	620,64 €	620,64 €	620,64 €															
6	607,83 €	607,83 €	607,83 €															
7	574,00 €	574,00 €	574,00 €															
8	548,38 €	557,00 €	557,00 €															
9	516,09 €	557,00 €	557,00 €															
10	492,00 €	557,00 €	557,00 €															
11	426,00 €	557,00 €	557,00 €															
12	426,00 €	557,00 €	557,00 €															
13	426,00 €	557,00 €	557,00 €															
14	426,00 €	557,00 €	557,00 €															
15	426,00 €	557,00 €	557,00 €															
16	426,00 €	557,00 €	557,00 €															

## Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos) - Componente industrial

## II- Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de Bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica
13 a 8	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €	
7	2	101-200	574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €	
6	3	201-300	607,83 €		607,83 €		607,83 €		607,83 €	
5 - A	4	301-370	620,64 €		620,64 €		620,64 €		620,64 €	
5 e 4	5	371-460	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €		685,47 €
3	6	461-580		731,34 €		731,34 €		731,34 €		731,34 €
2	7	581-700		805,14 €		805,14 €		805,14 €		805,14 €
1	8	701-850		890,73 €		890,73 €		890,73 €		890,73 €
0	9	851-1000		1 129,55 €		1 129,55 €				

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
13 a 8	1	54-100	557,00 €			557,00 €			557,00 €
7	2	101-200	574,00 €		574,00 €	574,00 €			574,00 €
6	3	201-300	607,83 €		607,83 €	607,83 €			607,83 €
5 - A	4	301-370	620,64 €		620,64 €	620,64 €			620,64 €
5 e 4	5	371-460		685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	685,47 €	
3	6	461-580		731,34 €			731,34 €	731,34 €	
2	7	581-700		805,14 €			805,14 €	805,14 €	
1	8	701-850		890,73 €			890,73 €	890,73 €	
0	9	851-1000					1 129,55 €	1 129,55 €	

**Cerâmica utilitária e decorativa - Componente industrial**

**I- Quadro de conversão de novo enquadramento**

Grupo	Tabela BTE n.º 31 de 22/8/2008	Tabela BTE com atualização SMN 2017	Bandas	Profissões associadas														
				Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
03	1 552,00 €	1 552,00 €	Sem profissões associadas															
02	1 372,00 €	1 372,00 €	Sem profissões associadas															
01	1 165,50 €	1 165,50 €	Sem profissões associadas															
0	1 015,00 €	1 015,00 €	1 015,00 €															
1	800,00 €	800,00 €	800,00 €															
2	723,00 €	723,00 €	723,00 €															
3	658,00 €	658,00 €	658,00 €															
4	628,00 €	628,00 €	628,00 €															
5	603,50 €	603,50 €	603,50 €															
5-A	557,50 €	557,50 €	557,50 €															
6	546,50 €	557,00 €	557,00 €															
7	515,50 €	557,00 €																
8	492,50 €	557,00 €																
9	463,50 €	557,00 €																
10	442,00 €	557,00 €																
11	426,00 €	557,00 €																
12	426,00 €	557,00 €																
13	426,00 €	557,00 €																
14	426,00 €	557,00 €																
15	426,00 €	557,00 €																
16	426,00 €	557,00 €																

## Cerâmica utilitária e decorativa - Componente industrial

## II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de Bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica
16 a 6	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €	
5-A	2	101-200	557,50 €		557,50 €		557,50 €		557,50 €	
5	3	201-300	603,50 €		603,50 €		603,50 €		603,50 €	
4	4	301-370	628,00 €		628,00 €		628,00 €		628,00 €	
3	5	371-460	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €		658,00 €
2	6	461-580		723,00 €		723,00 €		723,00 €		723,00 €
1	7	581-700		800,00 €		800,00 €		800,00 €		800,00 €
-	8	701-850		840,00 €		840,00 €		840,00 €		840,00 €
0	9	851-1000		1 015,00 €		1 015,00 €				

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
16 a 6	1	54-100	557,00 €			557,00 €			557,00 €
5-A	2	101-200	557,50 €		557,50 €	557,50 €			557,50 €
5	3	201-300	603,50 €		603,50 €	603,50 €			603,50 €
4	4	301-370	628,00 €		628,00 €	628,00 €			628,00 €
3	5	371-460		658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	658,00 €	
2	6	461-580		723,00 €			723,00 €	723,00 €	
1	7	581-700		800,00 €			800,00 €	800,00 €	
-	8	701-850		840,00 €			840,00 €	840,00 €	
0	9	851-1000					1 015,00 €	1 015,00 €	

**Cerâmica de louça sanitária - Componente industrial**

**I- Quadro de conversão de novo enquadramento**

Grupo	Tabela BTE n.º 31 de 22/8/2008	Tabela BTE com atualização SMIN 2017	Bandas	Operador/a de logística cerâmica															
				Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas	
03	1 751,73 €	1 751,73 €	Sem profissões associadas																
02	1 548,78 €	1 548,78 €	Sem profissões associadas																
01	1 316,10 €	1 316,10 €	Sem profissões associadas																
0	1 145,44 €	1 145,44 €	1 145,44 €																
1	903,03 €	903,03 €	903,03 €																
2	816,41 €	816,41 €	816,41 €																
3	741,59 €	741,59 €	741,59 €																
4	708,28 €	708,28 €	694,70 €																
5	681,11 €	681,11 €																	
5-A	628,84 €	628,84 €	628,84 €																
6	616,03 €	616,03 €	616,03 €																
7	581,69 €	581,69 €	581,69 €																
8	555,55 €	557,00 €	557,00 €																
9	523,26 €	557,00 €																	
10	499,18 €	557,00 €																	
11	426,00 €	557,00 €																	
12	426,00 €	557,00 €																	
13	426,00 €	557,00 €																	
14	426,00 €	557,00 €																	
15	426,00 €	557,00 €																	
16	426,00 €	557,00 €																	

## Cerâmica de louça sanitária - Componente industrial

## II- Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de Bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica
16 a 8	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €	
7	2	101-200	581,69 €		581,69 €		581,69 €		581,69 €	
6	3	201-300	616,03 €		616,03 €		616,03 €		616,03 €	
5-a	4	301-370	628,84 €		628,84 €		628,84 €		628,84 €	
5 e 4	5	371-460	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €		694,70 €
3	6	461-580		741,59 €		741,59 €		741,59 €		741,59 €
2	7	581-700		816,41 €		816,41 €		816,41 €		816,41 €
1	8	701-850		903,03 €		903,03 €		903,03 €		903,03 €
0	9	851-1000		1 145,44 €		1 145,44 €				

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
16 a 8	1	54-100	557,00 €			557,00 €			557,00 €
7	2	101-200	581,69 €		581,69 €	581,69 €			581,69 €
6	3	201-300	616,03 €		616,03 €	616,03 €			616,03 €
5-a	4	301-370	628,84 €		628,84 €	628,84 €			628,84 €
5 e 4	5	371-460		694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	694,70 €	
3	6	461-580		741,59 €			741,59 €	741,59 €	
2	7	581-700		816,41 €			816,41 €	816,41 €	
1	8	701-850		903,03 €			903,03 €	903,03 €	
0	9	851-1000					1 145,44 €	1 145,44 €	

## Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) - Componente industrial

## I- Quadro de conversão de novo enquadramento

Grupo	Tabela BTE n.º 31 de 22/8/2008	Tabela BTE com atualização SMN 2017	Bandas	Profissões															
				Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas	
03	1 630,78 €	1 630,78 €	Sem profissões associadas																
02	1 441,15 €	1 441,15 €	Sem profissões associadas																
01	1 224,36 €	1 224,36 €	Sem profissões associadas																
0	1 066,00 €	1 066,00 €	1 066,00 €																
1	840,50 €	840,50 €	840,50 €																
2	759,52 €	759,52 €	759,52 €																
3	691,36 €	691,36 €	691,36 €																
4	659,59 €	659,59 €	659,59 €																
5	633,96 €	633,96 €	633,96 €																
5-A	585,28 €	585,28 €	585,28 €																
6	574,00 €	574,00 €	574,00 €																
7	541,71 €	557,00 €	557,00 €																
8	517,63 €	557,00 €																	
9	486,88 €	557,00 €																	
10	464,33 €	557,00 €																	
11	426,00 €	557,00 €																	
12	426,00 €	557,00 €																	
13	426,00 €	557,00 €																	
14	426,00 €	557,00 €																	
15	426,00 €	557,00 €																	
16	426,00 €	557,00 €																	

## Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) - Componente industrial

## II- Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de Bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica
16 a 7	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €	
6	2	101-200	574,00 €		574,00 €		574,00 €		574,00 €	
5 -A	3	201-300	585,28 €		585,28 €		585,28 €		585,28 €	
5	4	301-370	633,96 €		633,96 €		633,96 €		633,96 €	
4	5	371-460	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €		659,59 €
3	6	461-580		691,36 €		691,36 €		691,36 €		691,36 €
2	7	581-700		759,52 €		759,52 €		759,52 €		759,52 €
1	8	701-850		840,50 €		840,50 €		840,50 €		840,50 €
0	9	851-1000		1 066,00 €		1 066,00 €				

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
16 a 7	1	54-100	557,00 €			557,00 €			557,00 €
6	2	101-200	574,00 €		574,00 €	574,00 €			574,00 €
5 -A	3	201-300	585,28 €		585,28 €	585,28 €			585,28 €
5	4	301-370	633,96 €		633,96 €	633,96 €			633,96 €
4	5	371-460		659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	659,59 €	
3	6	461-580		691,36 €			691,36 €	691,36 €	
2	7	581-700		759,52 €			759,52 €	759,52 €	
1	8	701-850		840,50 €			840,50 €	840,50 €	
0	9	851-1000					1 066,00 €	1 066,00 €	

**Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas) - Componente industrial**

**I- Quadro de conversão de novo enquadramento**

Grupo	Tabela BTE n.º 31 de 22/8/2008	Tabela BTE com atualização SMIN 2017	Bandas	Profissões															
				Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas	
02	1 063,44 €	1 063,44 €	Sem profissões associadas																
01	924,04 €	924,04 €	Sem profissões associadas																
0	728,78 €	728,78 €	Sem profissões associadas																
1	709,30 €	709,30 €	709,30 €																
2	642,68 €	642,68 €	642,68 €																
3	575,03 €	575,03 €	575,03 €																
4	531,46 €	557,00 €	557,00 €																
5	485,34 €	557,00 €																	
6	458,69 €	557,00 €																	
7	450,49 €	557,00 €																	
8	446,39 €	557,00 €																	
9	426,00 €	557,00 €																	
10	426,00 €	557,00 €																	
11	426,00 €	557,00 €																	
12	426,00 €	557,00 €																	
13	426,00 €	557,00 €																	

## Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grês e tijoleiras rústicas) – Componente industrial

## II - Quadro de conversão de tabela salarial publicada em 2008, para o contexto de Bandas

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de logística cerâmica	Técnico/a de logística cerâmica	Operador/a de manutenção cerâmica	Técnico/a de manutenção cerâmica	Operador/a de moldes	Técnico/a de modelação cerâmica	Pintor/a decorador/a	Técnico/a de pintura cerâmica
13 a 4	1	54-100	557,00 €				557,00 €		557,00 €	
3	2	101-200	575,03 €		575,03 €		575,03 €		575,03 €	
	3	201-300	591,94 €		591,94 €		591,94 €		591,94 €	
	4	301-370	608,85 €		608,85 €		608,85 €		608,85 €	
	5	371-460	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €		625,76 €
2	6	461-580		642,68 €		642,68 €		642,68 €		642,68 €
	7	581-700		664,89 €		664,89 €		664,89 €		664,89 €
	8	701-850		687,10 €		687,10 €		687,10 €		687,10 €
1	9	851-1000		709,30 €		709,30 €				

Grupos	Bandas	Intervalo de pontos	Operador/a de laboratório cerâmico	Técnico/a de laboratório cerâmico	Operador/a de qualidade	Operador/a de cerâmica	Técnico/a de cerâmica	Técnico/a de conceção e desenvolvimento	Operador/a de Artes Gráficas
13 a 4	1	54-100	557,00 €			557,00 €			557,00 €
3	2	101-200	575,03 €		575,03 €	575,03 €			575,03 €
	3	201-300	591,94 €		591,94 €	591,94 €			591,94 €
	4	301-370	608,85 €		608,85 €	608,85 €			608,85 €
	5	371-460		625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	625,76 €	
2	6	461-580		642,68 €			642,68 €	642,68 €	
	7	581-700		664,89 €			664,89 €	664,89 €	
	8	701-850		687,10 €			687,10 €	687,10 €	
1	9	851-1000					709,30 €	709,30 €	

## ANEXO IV

**Tabelas de remunerações mínimas****Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)**

Tabela A: Em vigor a partir de 1 de julho de 2017

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	604,00 €
3	622,00 €
4	639,00 €
5	657,00 €
6	675,00 €
7	698,00 €
8	721,00 €
9	745,00 €

Tabela B: Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	617,00 €
3	635,00 €
4	652,00 €
5	671,00 €
6	689,00 €
7	713,00 €
8	736,00 €
9	761,00 €

**Cerâmica utilitária e decorativa**

Tabela A: Em vigor a partir de 1 de julho de 2017

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	585,00 €
3	634,00 €
4	659,00 €

5	691,00 €
6	759,00 €
7	840,00 €
8	882,00 €
9	1 066,00 €

Tabela B: Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	597,00 €
3	647,00 €
4	673,00 €
5	705,00 €
6	775,00 €
7	858,00 €
8	900,00 €
9	1 088,00 €

**Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos)**

Tabela A: Em vigor a partir de 1 de julho de 2017

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	614,00 €
3	650,00 €
4	663,00 €
5	733,00 €
6	781,00 €
7	861,00 €
8	952,00 €
9	1 207,00 €

Tabela B: Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	626,00 €
3	664,00 €

4	677,00 €
5	748,00 €
6	798,00 €
7	879,00 €
8	972,00 €
9	1 232,00 €

**Cerâmica de louça sanitária**

Tabela A: Em vigor a partir de 1 de julho de 2017

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	622,00 €
3	659,00 €
4	672,00 €
5	743,00 €
6	793,00 €
7	873,00 €
8	965,00 €
9	1 224,00 €

Tabela B: Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	635,00 €
3	672,00 €
4	686,00 €
5	758,00 €
6	810,00 €
7	891,00 €
8	986,00 €
9	1 250,00 €

**Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros)**

Tabela A: Em vigor a partir de 1 de julho de 2017

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	614,00 €

3	626,00 €
4	678,00 €
5	705,00 €
6	739,00 €
7	812,00 €
8	899,00 €
9	1 140,00 €

Tabela B: Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018

<b>Bandas</b>	<b>Valores</b>
1	RMMG
2	626,00 €
3	639,00 €
4	692,00 €
5	720,00 €
6	755,00 €
7	829,00 €
8	917,00 €
9	1 163,00 €

Coimbra, 7 de setembro de 2017.

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

*Maria Albertina da Silva Sequeira*, mandatária.

*Francisco António Tavares Gomes*, mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril):

*Eurico José dos Santos Mourão*, mandatário.

*José Carlos dos Santos Cerveira*, mandatário.

*Nelson Neves de Almeida*, mandatário.

Depositado em 25 de setembro de 2017, a fl. 37 do livro n.º 12, com o n.º 195/2017, 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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2014, 39, de 22 de Outubro de 2015 e 34, de 15 de Setembro de 2016 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 4624 trabalhadores e 172 empresas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2017.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Direitos de parentalidade**

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

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe previstos (ou, «indicados») no artigo 41.º, Código do Trabalho e nas condições ali reguladas.

b) Para efeitos de dispensa para amamentação ou aleitação, o seguinte:

– amamentação - dois períodos de meia a uma hora por dia cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que amamentem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal, ausentar-se da fábrica, sempre que necessário. Deve apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

– aleitação - dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, aos progenitores que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, preenchendo o progenitor as seguintes condições prévias:

– comunica ao empregador que aleita o filho, com antecedência de 10 dias;

– apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

– declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

– prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

c) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este. E, além desta, o pai tem 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 50.<sup>a</sup>**

**Tipos de falta**

- 1- ...
- 2- ...
- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) (Eliminar.)
- 3- ...

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

1- ...

a) ...

b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de o progenitor precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho; ou, por qualquer outra razão do interesse do trabalhador.

- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- 2- ...

**Cláusula 74.<sup>a</sup>-A**

**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €.

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...

## ANEXO I

**Condições específicas**  
**Motoristas e ajudantes de motoristas**  
**Refeições**

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

Pequeno-almoço - 4,47 €;

Almoço - 12,36 €;

Jantar - 12,36 €;

Ceia - 6,16 €.

.....

**Trabalhadores de hotelaria**

**Direito à alimentação**

.....

10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição completa - 5,50 €.

## ANEXO II

**Definição de funções**

**(M/F)**

.....

**Telefonistas**

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

## ANEXO III

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 466,04
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 137,05

III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 844,40
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 605,30
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 460,99
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação B)	1 287,08
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação A)	1 132,69
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	876,63
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	833,47
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	793,49
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	787,73
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.ª Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fiel de armazém (comércio) Fogoeiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Laminador de 1.ª (cortiça) Laminador de 1.ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.ª Tractorista de 1.ª Vendedor especializado	767,34

XIII	<p>Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgico)                      Apontador (menos de um ano)                      Caldeireiro de 2.<sup>a</sup>                      Canalizador de 2.<sup>a</sup>                      Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (construção civil)                      Comprador                      Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>                      Despenseiro (hotelaria)                      Especializado (químico)                      Estucador                      Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>                      Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>                      Fogueiro de 2.<sup>a</sup>                      Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                      Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>                      Laminador de 2.<sup>a</sup> (cortiça)                      Laminador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                      Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>                      Mecânico de carpintaria de 1.<sup>a</sup>                      Motorista de ligeiros (rodoviários)                      Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça)                      Pedreiro de 1.<sup>a</sup>                      Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil)                      Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.<sup>a</sup>                      Segundo-caixeiro                      Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>                      Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>                      Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>                      Subencarregado de secção (cortiça)                      Telefonista de 1.<sup>a</sup>                      Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>                      Tractorista de 2.<sup>a</sup>                      Verificador</p>	766,28	XIV	<p>Garlopista                      Guarda, vigilante, rondista                      Laminador de 3.<sup>a</sup> (cortiça)                      Laminador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                      Lavador de rolhas e discos                      Lixador                      Lubrificador (metalúrgico)                      Lubrificador (rodoviários)                      Manobrador                      Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>                      Mecânico de carpintaria de 2.<sup>a</sup>                      Operador de máquinas de envernizar                      Pedreiro de 2.<sup>a</sup>                      Peneiro                      Pesador (corticeiro)                      Pintor de 2.<sup>a</sup>                      Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.<sup>a</sup>                      Porteiro                      Prensador de colados                      Preseiro                      Pré-oficial electricista do 2.<sup>o</sup> ano                      Preparador de lotes (pá mecânica)                      Quadrador manual ou mecânico                      Rabaneador                      Recortador de prancha                      Rectificador de rastos para calçado                      Refrigerador                      Semiespecializado (químicos)                      Serrador                      Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>                      Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>                      Soldador por electroarco de 3.<sup>a</sup>                      Telefonista de 2.<sup>a</sup>                      Terceiro-caixeiro                      Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>                      Traçador                      Triturador                      Vigilante (corticeiro)                      Alimentador ou recebedor (cortiça)                      Calafetador                      Colador                      Estampador                      Limpador de topos                      Moldador                      Parafinador, encerador ou esterilizador                      Prensador de cortiça natural                      Rebaixador                      Ajudante (cortiça)                      Escolhedor de rolhas e discos</p>	760,45
XIV	<p>Abridor de roços (construção civil)                      Afiador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>                      Afinador (corticeiro)                      Aglomerador                      Ajudante de motorista (rodoviários)                      Amolador                      Apontador                      Broquista                      Caldeireiro de 3.<sup>a</sup>                      Caldeireiro, raspador ou cozedor                      Calibrador                      Canalizador de 3.<sup>a</sup>                      Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>                      Colmatador                      Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica                      Contínuo                      Cortador de bastões                      Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> (hotelaria)                      Desenhador de execução/tirocinante                      Embalador                      Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão                      Enfardador e prensador                      Espaldador manual ou mecânico                      Estufador ou secador                      Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano)                      Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>                      Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>                      Fogueiro de 3.<sup>a</sup>                      Fresador (corticeiro)                      Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos)                      Funileiro-latoeiro de 2.<sup>a</sup></p>	760,45	XV	<p>Afinador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>                      Apontador até um ano (construção civil)                      Capataz (construção civil)                      Empregado de refeitório (hotelaria)                      Ferramenteiro até um ano (construção civil)                      Funileiro-latoeiro de 3.<sup>a</sup>                      Lavador mecânico ou manual                      Não especializado (químicos)                      Operário não especializado (servente metalúrgico)                      Preseiro ou engomador (têxteis)                      Pré-oficial electricista do 1.<sup>o</sup> ano                      Servente (comércio)                      Tecelão (têxteis)                      Tirocinante de desenho do 2.<sup>o</sup> ano</p>	653,96
			XVI	<p>Ajudante de electricista do 2.<sup>o</sup> ano                      Ajudante de fogueiro do 3.<sup>o</sup> ano                      Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil)                      Caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (comércio)</p>	650,06

XVI	Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	650,06
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	600,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	600,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	600,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	600,00

#### Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	600,00	610,19

#### Aprendizes metalúrgicos Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	600,00	600,00
17 anos	600,00	-

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

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	600,00	600,00
17 anos	600,00	-

Santa Maria de Lamas, 11 de Setembro de 2017.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

*Jorge Mendes Pinto de Sá*, na qualidade de mandatário.

*Pedro António Borges Ferreira*, na qualidade de mandatário.

COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da

Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Mercante.

*António Augusto Almeida Ferreira*, na qualidade de mandatário.

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

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

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

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

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

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

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

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*Nuno Fernando Costa Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Alírio Manuel da Silva Martins*, na qualidade de mandatário.

### Declarações

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

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

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

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;

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

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

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores 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.

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

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.

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 Ali-

mentar do Centro, Sul e Ilhas;

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

Depositado em 25 de setembro de 2017, a fl. 37 do livro n.º 12, com o n.º 194/2017, 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**

**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 e n.º 25, de 8 de Julho de 2017 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- ...

**CAPÍTULO X**

**Condições particulares de trabalho**

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Direitos de igualdade e de parentalidade**

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 nascimento 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.

Espinho, 4 de Agosto 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 Metalúrgi-

cas 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 25 de setembro de 2017, a fl. 37 do livro n.º 12, com o n.º 190/2017, 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 AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração salarial e outras**

Revisão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2015 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2016.

Alteração ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2015 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2016.

«Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Número de destinatários do CCT

Número de destinatários do CCT sem prejuízo da sua extensão a outras pessoas singulares e colectivas, este contrato colectivo de trabalho aplica-se directamente a duas empresas e a (31) trabalhadores.»

#### ANEXO I

### **Matérias de natureza e de expressão pecuniária**

No presente anexo I constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de Novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, aplicáveis aos trabalhadores com contrato sem termo, tendo em conta a sua antiguidade.

1- Matérias e valores a vigorar desde 1 de Janeiro de 2017:

1.1- Trabalhadores do quadro das empresas, anteriores a 2002 (inclusive).

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição	Trabalho suplementar					
					€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€/dia de trabalho	1/2 turno	1 turno
									€	€
Anterior a 1993 (Históricos)										
Coordenador	2 319,64	941,59	27,64	16,71	85,13	169,74				
Trabalhador base	2 067,07	876,34	27,64	16,71	77,16	154,33				

Trabalhadores do quadro das empresas integrados em 2002

A remuneração base e o subsídio de sábado, domingo e feriado tem o valor de 70 % do valor referente ao dos trabalhadores do quadro anteriores a 1993, passando a ter respectivamente os seguintes valores:

Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição
€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€/dia de trabalho
1 446,95	613,44	19,42	16,71

A tabela de retribuição por trabalho suplementar é a seguinte:

trabalhador com 0 diuturnidades	56,02	112,04
trabalhador com 1 diuturnidades	56,51	113,02
trabalhador com 2 diuturnidades	57,00	113,99
trabalhador com 3 diuturnidades	57,45	114,89
trabalhador com 4 diuturnidades	57,93	115,86

1.2- Trabalhadores integrados nos quadros das empresas em 2006 e em 2009:

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. refeição	Diuturnidades
	€/mês	€/dia	€/mês/diut.
Em 2006	1 841,58	16,71	19,42
Em 2009	1 669,18	16,71	19,42

1.3- O trabalhador que venha a passar ao efectivo dos trabalhadores portuários do porto de Sines com contrato de trabalho sem termo, durante os primeiros 3 anos de efectivo auferirá:

1.º ano de efectivo	1 050,00	7,75
2.º ano de efectivo	1 300,00	8,15
3.º ano de efectivo	1 600,00	8,65

2- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos em 1.2 e 1.3 é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

Valor do turno extra = (Vencimento mensal / 30) x 1,50

3- Subsídio de largo, idêntico para todos os trabalhadores: 8,85 €/turno.

4- Em cada um dos períodos anuais subsequentes ao de início do contrato sem termo, referidos no ponto 1.3 do presente anexo I, sempre que haja revisão de índole salarial, o vencimento base será majorado, no respectivo montante, pela aplicação da percentagem de actualização da remuneração base que for acordada para o trabalhador de base integrado antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores da tabela salarial constante no ponto 1.2 deste anexo.

5- As remunerações referidas nos anteriores pontos 1.2 e 1.3, com a eventual majoração referida no ponto 4 anterior, têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

6- A partir do quarto ano de contrato sem termo o reajustamento da remuneração base mensal do trabalhador será de valor não inferior a 1,5 vezes (uma vez e meia) do aumento pecuniário que resultar da eventual actualização que ocorra no somatório dos valores mensais da remuneração base, mais complemento (fixo e variável), mais subsídio de alimentação, referentes ao trabalhador de base integrado antes de 1993.

7- Esta progressão e reajustamento aplica-se a todos os trabalhadores integrados a partir de 2006 e ocorre até à concordância dessa remuneração base com a remuneração base, mais subsídio para sábados, domingos e feriados referente a trabalhador integrado em 2002.

8- Os trabalhadores integrados no quadro das empresas após 2002 auferem diuturnidades aplicáveis da mesma forma e montante que os trabalhadores integrados em 2002.

Sines, 10 de Maio de 2017.

Pel'a AOP - Associação Marítima e Portuária:

Eng. Luís Francisco Menano de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Eng. Francisco Luís Ramalho do Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pel'ó Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES:

*Álvaro Pereira Correia*, na qualidade de mandatário.

*Martinho José Fragua Pinho*, na qualidade de mandatário.

*António Fernando Almeida Branco*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de setembro de 2017, a fl. 36 do livro n.º 12, com o n.º 189/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores e as trabalhadoras a ela vinculados(as) por contrato de trabalho representados(as) pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores e as ex-trabalhadoras das empresas cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- O ACT abrange 3 empregadores, nomeadamente a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a AGEAS Portugal - Companhia de Seguros, SA e a AGEAS Portugal Services, ACE, num universo de cerca de 700 trabalhadores e trabalhadoras.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Âmbito territorial)**

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sítos no território nacional e em todas as áreas em que as empresas exerçam a sua actividade.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automati-

camente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia do presente ACT, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do(a) requerido(a), mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o(a) requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo I.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

8- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) Promoções (cláusula 7.<sup>a</sup>);
- b) Prémio de progressão salarial pela antiguidade (cláusula 8.<sup>a</sup>);
- c) Duração das férias (cláusula 24.<sup>a</sup>);
- d) Dispensas no Natal e Páscoa (cláusula 27.<sup>a</sup>);
- e) Subsídio de refeição (cláusula 39.<sup>a</sup>);
- f) Complemento de subsídio de doença (cláusula 45.<sup>a</sup>);
- g) Seguros de saúde e vida (cláusula 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>);
- h) Plano Individual de Reforma (cláusula 51.<sup>a</sup>).

### **CAPÍTULO II**

#### **Enquadramento e formação profissional**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **(Classificação profissional)**

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo ACT tendo em conta as funções que cada um(a) efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo

II do presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respectivos níveis salariais.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 15 de Fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e da trabalhadora.

5- As remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente do presente ACT, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- O empregador deverá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador e da trabalhadora dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador e da trabalhadora da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e da trabalhadora e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um(a) representante eleito(a) especificamente pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador e a trabalhadora recorrente terá a faculdade de ser ouvido(a) pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais

técnico(a) e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efectivo no empregador.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores e das trabalhadoras em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos(as) pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções)

1- As promoções facultativas e obrigatórias assentam nos critérios da experiência na categoria e na actividade profissional e na avaliação de desempenho.

2- A promoção obrigatória entre níveis salariais será feita do seguinte modo:

a) Os(as) assistentes operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 5 anos de permanência no grau II.

b) Os(as) especialistas operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

c) Os(as) técnicos(as) serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

3- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina e ficam dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção, ressalvado o disposto no número 4 infra;

b) Ausência de promoção ou alteração funcional para categoria ou nível superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção mencionada nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa no ano que antecede o momento da promoção não impede que esta se concretize se a média das avaliações em todo o

período de permanência no grau de origem for positiva.

5- Ressalvada a situação prevista no número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o ano que antecede o momento da promoção (se a média se mostrar negativa), implica que o mesmo não releve para a contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Prémio de progressão salarial pela antiguidade)

1- A partir dos 12 anos de antiguidade em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT e até que completem 32 anos de antiguidade nas mesmas, os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a uma progressão salarial, por cada 4 anos de serviço, no valor de 3 %, calculado pelo nível 5 da tabela salarial.

2- O aumento referido no número anterior produz efeitos com referência ao mês seguinte àquele em que se completa o aniversário do trabalhador ou da trabalhadora em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Limites às promoções e prémios de progressão decorrentes da margem livre)

1- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.<sup>a</sup> (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 25 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 75 % do valor do aumento devido.

2- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional em percentual superior a 10 % e (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.<sup>a</sup> (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 75 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 25 % do valor do aumento devido.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores e das trabalhadoras na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e da trabalhadora e para a eficácia e produtividade do empregador;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores e trabalhadoras.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador ou trabalhadora tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador ou da trabalhadora.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

8- O trabalhador ou trabalhadora pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado(a) no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(as) delegados(as) sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador ou trabalhadora para outro local de trabalho desde que essa mudança não o(a) obrigue a percorrer distância superior a 40 kms à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador ou trabalhadora para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabele-

cimento onde o trabalhador ou trabalhadora presta serviço.

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais se estiverem envolvidos(as) trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as), em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador ou trabalhadora que o(a) obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador ou da trabalhadora e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador ou da trabalhadora.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador ou a trabalhadora pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o interesse fundamentado do empregador o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador ou a trabalhadora de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador ou da trabalhadora.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador ou à trabalhadora, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador ou a trabalhadora terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o em-

pregador decidir reconduzir o trabalhador ou trabalhadora à situação anterior.

6- Os trabalhadores ou as trabalhadoras que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos(as) para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador ou trabalhadora for promovido(a) a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base, ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, excepto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador ou da trabalhadora e serão precedidas de audição dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais relativamente a trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as).

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador ou trabalhadora pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador ou trabalhadora e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos(as), um(a) indicado(a) pelo trabalhador ou trabalhadora, outro(a) pelo empregador e o(a) terceiro(a), que presidirá, escolhido(a) pelos(as) outros(as) dois(duas), ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador ou trabalhadora transferido(a) manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido(a), sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador ou trabalhadora interino(a), devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação

até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador ou trabalhadora interino(a) receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador ou da trabalhadora substituído(a).

4- Em qualquer hipótese, se o(a) interino(a) permanecer no exercício das funções do(a) substituído(a) para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador ou trabalhadora substituído(a), considerar-se-á que o trabalhador ou trabalhadora interino(a) foi definitivamente promovido(a) à categoria do(a) substituído(a).

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador ou da trabalhadora.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador ou da trabalhadora regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- O empregador deverá fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador ou trabalhadora anteriormente vinculado(a) ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador ou trabalhadora retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exer-

cidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores e das trabalhadoras com categoria de coordenador(a) de grau I, II e III, mesmo que os trabalhadores e as trabalhadoras não estejam na dependência hierárquica directa dos(as) titulares do órgão de administração da empresa, director(a)-geral ou equivalente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Cedência de trabalhadores(as) e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores ou trabalhadoras a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores ou trabalhadoras manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, escrito que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da actividade do trabalhador e da trabalhadora, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador e da trabalhadora deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

6- O trabalhador ou trabalhadora cedido(a) fica sujeito(a) ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho

por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;

b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador e da trabalhadora;

d) Horário diferenciado - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e trabalhadoras no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador e da trabalhadora, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

6- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador ou a trabalhadora.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(às) delegados(as) sindicais.

8- Sempre que um trabalhador ou trabalhadora preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores e as trabalhadoras cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os(as) que integrem os grupos profissionais técnico e de gestão e os trabalhadores e trabalhadoras com categoria de especialista operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período

normal de trabalho, os trabalhadores e as trabalhadoras terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as excepções previstas na lei.

3- Os trabalhadores e as trabalhadoras isentos(as) de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador ou a trabalhadora pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores ou às trabalhadoras sujeitos(as) ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efectuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador ou trabalhadora e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador ou a trabalhadora só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

#### CAPÍTULO IV

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador e à trabalhadora, com início no ano anterior, o trabalhador ou trabalhadora tem direito às férias nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador ou trabalhadora tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quan-

do o trabalhador ou a trabalhadora esteja temporariamente impedido(a) por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador ou da trabalhadora, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do(a) cônjuge, filhos(as), enteados(as), pais, sogros(as), padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador ou trabalhadora;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do(a) cônjuge do trabalhador ou da trabalhadora;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de filho(a), para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado(a) a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Dispensas de Natal e de Páscoa)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras estão dispensados(as) do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Licenças com retribuição)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito, em cada

ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Três dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Quatro dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- O disposto no número anterior depende da verificação pelo trabalhador ou trabalhadora das seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais do que cinco faltas justificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

b) Inexistência de faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

c) Inexistência de sanções disciplinares, no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença, de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

3- Existindo acordo entre o trabalhador ou a trabalhadora e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito.

4- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;

c) Faltas dadas por morte de filhos(as), de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou a trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges, de pais e de irmãos(ãs) do trabalhador e da trabalhadora; e

d) Faltas dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste ACT.

5- No ano em que o trabalhador ou trabalhadora reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Ausência por aplicação de medida de coacção)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou trabalhadora, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador ou trabalhadora impossibilitado(a) de prestar serviço com base em medida de coacção penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que

o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador ou trabalhadora disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação de medida de coacção penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador ou trabalhadora for judicialmente condenado(a), o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Apoio social ao agregado familiar do(a) trabalhador(a) sujeito a medida de coacção penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora sujeito(s) a medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste(a), apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O(A) requerente integre o agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora e seja como tal considerado(a) para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador ou a trabalhadora não receba salário do empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador ou a trabalhadora procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores ou trabalhadoras da empresa, elementos dos corpos sociais, seus(suas) delegados(as) ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O(A) beneficiário(a) do apoio não esteja também indiciado(a) pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador ou trabalhadora.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um(a) beneficiário(a), sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário(a) para além do(a) primeiro(a), com o limite máximo para todos(as) eles(as) do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos(às) beneficiários(as) que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respectiva atribuição.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efectuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores e das trabalhadoras, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as se-

guintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores e as trabalhadoras com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores e as trabalhadoras serão, quando o solicitarem, submetidos(as) a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores ou às trabalhadoras com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores e às trabalhadoras com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador ou da trabalhadora:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de Outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores ou as trabalhadoras, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posterior-

mente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO VI

### Actividade sindical

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados(as) sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os(as) delegados(as) sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado(a) e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

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

g) 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 ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador ou trabalhadora membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores(as) dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a

faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas, e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados(as) no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efectiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores(as), com um limite de dois(duas) dirigentes.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) será considerado o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras dos empregadores outorgantes do presente ACT;

b) os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os(as) dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de Outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos(as) dirigentes sindicais requisitados(as) para o ano subsequente.

5- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores(as) delegados(as) sindicais)

1- O(A) delegado(a) sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados(as) sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores(as) sindicalizados(as) no sindicato em causa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador ou da trabalhadora, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição, seguros e outros abonos

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Classificação da retribuição)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador ou a trabalhadora;

b) **Retribuição base anual:** o somatório das retribuições

base mensais auferidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efectiva mensal: constituída pela retribuição base líquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador ou a trabalhadora tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efectiva anual: o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores e as trabalhadoras que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador ou trabalhadora a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador ou trabalhadora se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador ou trabalhadora cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias vence-se e será pago na data em que o trabalhador ou trabalhadora inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.<sup>a</sup> número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador ou a trabalhadora tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador ou trabalhadora para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O trabalhador e a trabalhadora tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de Novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de Dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador ou trabalhadora, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respectivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador ou à trabalhadora as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador ou trabalhadora, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador ou trabalhadora, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber por cada km efectuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador e a trabalhadora tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ou da trabalhadora serão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador ou a trabalhadora das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio por doença)**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador ou à trabalhadora, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos(as) menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos(as) com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador ou à trabalhadora o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador ou à totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador ou a trabalhadora auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % do referido retribuição efectiva mensal líquida.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador ou à trabalhadora o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador ou pela trabalhadora, e para além da obrigação de entrega por este(a) dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao(à) mesmo(a) a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 desta cláusula, é considerado abono por conta

da retribuição do trabalhador ou da trabalhadora, podendo o empregador compensá-lo(a) em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador ou trabalhadora não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Seguro de saúde)**

1- As empresas abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores e às trabalhadoras em efectividade de funções, bem como àqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadora sem efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador ou trabalhadora no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele(a) forem designadas como beneficiários(as). Na falta de beneficiários(as) designados(as), de pré-morte destes(as), ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos(às) herdeiros(as) legais do trabalhador ou da trabalhadora.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes nas empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador ou à trabalhadora a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos,

devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações, rendas ou outros, recebidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo presente ACT, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Apoio escolar)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos(as) por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos(as) ou afilhados(as) civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados(as) em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho(a) ou afilhado(a) civil («educando(a)»), uma comparticipação nas despesas escolares do educando(a), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do(a) educando(a) a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

- a) até aos 10 anos: 48,50 €;
- b) até aos 18 anos: 77,50 €;
- c) até aos 25 anos: 116,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de Agosto e 30 de Novembro do respectivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O(A) educando(a) tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o(a) educando(a) frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando(a), subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador ou a trabalhadora não tenha sido punido(a) disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador ou à trabalhadora prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respectivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores ou trabalhadoras de empresa signatária do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a participação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador ou trabalhadora tem direito nos termos desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Plano de poupança e pré-reforma

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Plano individual de reforma)

1- Sem prejuízo do regime transitório e excepcional previsto na cláusula 58.<sup>a</sup> do presente ACT, todos os trabalhadores e trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste ACT.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o plano individual de reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa, com efeitos retroactivos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efectivo na empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador ou da trabalhadora;

e) Modo de actualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador ou a trabalhadora preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Salvaguarda da responsabilidade do(a) trabalhador(a))**

O trabalhador ou trabalhadora pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo II deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador ou da trabalhadora reclassificado(a) corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste ACT.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Pré-reformados(as) e reformados(as) até 31 de Dezembro de 2016)**

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras pré-reformados(as) em data anterior a 1 de Janeiro de 2017 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras reformados(as) em data anterior a 1 de Janeiro de 2017 continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da respectiva reforma, tendo em conta que o factor «A» da fórmula de actualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o(a) reformado(a) se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Pensões complementares de pré-reforma e reforma)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras no activo que perçam 60 anos de idade até 31 de Dezembro de 2017 e não sejam filiados(as) num dos sindicatos subscritores do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2012, poderão optar por não ser abrangidos(as) pelo disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> do presente ACT, optando, alternativamente, pela manutenção dos regimes de pré-reforma e reforma previstos no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

2- A opção referida no número anterior apenas poderá ser exercida nos casos em que o trabalhador ou a trabalhadora venha efectivamente beneficiando da integração num plano de pensões de benefício definido, nos termos definidos no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

3- Os trabalhadores e as trabalhadoras que reúnam as condições referidas nos números 1 e 2 da presente cláusula, deverão manifestar, por escrito, no prazo de 60 dias contados da data de publicação do presente ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a sua opção quanto ao regime de pré-reforma e reforma que pretendem que lhes seja aplicado.

4- Aos trabalhadores ou às trabalhadoras que optem pelo plano individual de reforma, será garantido que o valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, relativo às pensões de reforma de que beneficiassem no âmbito do disposto no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, será convertido em contas individuais, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respectivo fundo de pensões, passando a integrar o respectivo plano individual de reforma.

5- Dado que a conversão das responsabilidades pretéritas

prevista no número anterior implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do empregador junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a opção do trabalhador ou da trabalhadora pelo plano individual de reforma entrará em vigor 30 dias contados da data em que a empresa seja notificada daquela alteração.

6- Para efeitos do disposto no número 4, o valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados será calculado com referência a 31 de Dezembro do ano anterior àquele em que a empresa seja notificada da alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões, pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste instrumento de regulamentação colectiva, com competência para interpretar e integrar as cláusulas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Anteriores suplementos de ordenado)**

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferidos pelo trabalhador ou trabalhadora em 31 de Dezembro de 2016, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Anterior prémio de antiguidade)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos(as) pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, beneficiarão da manutenção do regime dos prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.<sup>a</sup> dessa convenção até 31 de Dezembro de 2018.

2- Os prémios de antiguidade que se vencerem até 31 de Dezembro de 2018 manter-se-ão, a partir dessa data, inalterados e processados autonomamente a título de prémio de antiguidade histórico.

3- A partir de 1 de Janeiro de 2019, os trabalhadores e as trabalhadoras referidos no número 1 passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente ACT, mas os mesmos apenas serão devidos se e quando o seu valor ultrapassar o prémio de antiguidade histórico e pelo montante excedente.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores e as trabalhadoras que em 2018 tenham atingido 20 anos de antiguidade nas empresas subscritoras do presente acordo, beneficiarão do seguinte regime se se encontrarem cumpridos os pressupostos indicados:

a) Caso perfaçam 24 anos de antiguidade no ano de 2022, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 3 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial;

b) Caso perfaçam 26 anos de antiguidade no ano de 2024, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 1,5 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras com mais de 26 anos de antiguidade no ano de 2024, deixarão de beneficiar de qualquer prémio de antiguidade adicional, bem como da atribuição de prémios de progressão salarial pela antiguidade nos termos do presente acordo.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Anterior prémio de permanência)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2012, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2014, beneficiarão da manutenção do regime previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> dessa convenção até 31 de Dezembro de 2018, mantendo o direito aos prémios de permanência que, ao abrigo desse regime, se vencerem até esta data.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras referidos(as) no número 1 apenas passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente ACT, a partir de 1 de Janeiro de 2022.

3- Os prémios de permanência que se vencerem nos anos de 2019 e 2020 serão pagos nas respectivas datas de vencimento, antecipando-se, para 2020, o pagamento dos prémios de permanência vincendos em 2021 e 2022.

4- Caso o vínculo laboral do(a) beneficiário(a) do pagamento antecipado de prémio de permanência previsto no número anterior venha a cessar em data anterior, o trabalhador ou a trabalhadora deverá devolver o valor recebido em excesso, o qual poderá ser deduzido dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores e trabalhadoras.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente

ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Produção de efeitos)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro do ano a que respeitam.

2- O regime das licenças com retribuição previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, apenas entrará em vigor em 1 de Janeiro de 2018, mantendo-se até essa data os regimes actualmente em vigor.

Lisboa, 21 de Junho de 2017.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas - Centro de Serviço a Clientes, ACE:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de administradora.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amilcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*João Miguel Vilaça Teixeira de Barros*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de mandatário.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de mandatária.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

*António José Pinto Mendes*, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

**(Convenção de arbitragem)**

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA e a Ageas Portugal Services, ACE e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 8 da cláusula 3.<sup>a</sup> do referido ACT, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 *infra* e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II  
**(Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial)**

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro(a) director(a) - coordenador(a), coordena dois(duas) ou mais directores(as) de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele(a) dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.	Gestão	Diretor(a) geral	Diretor geral	17
		Diretor(a) coordenador(a)	Diretor(a) coordenador(a)	16
Desenvolve actividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.		Diretor(a) grau III	Diretor(a) de serviços Diretor(a) adjunto(a) Diretor(a) auditoria	15
		Diretor(a) grau II	Diretor(a) comercial Diretor(a) comunicação Diretor(a) financeiro(a)	14
		Diretor(a) grau I	Diretor(a) informático(a) Diretor(a) jurídico(a) Diretor(a) marketing Diretor(a) organização Diretor(a) produção Diretor(a) recursos humanos Diretor(a) de sinistros Diretor(a) técnico(a)	13
Participa na decisão sobre objectivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).		Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação	12
		Responsável área grau II	Responsável financeiro(a) Responsável informático(a) Responsável jurídico(a)	11
		Responsável área grau I	Responsável marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico(a)	10

Executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.	Gestão	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador(a) comercial Coordenador(a) comunicação	9
		Coordenador(a) grau II	Coordenador(a) financeiro(a) Coordenador(a) informático(a) Coordenador(a) jurídico(a)	7
		Coordenador(a) grau I	Coordenador(a) marketing Coordenador(a) organização Coordenador(a) produção Coordenador(a) recursos humanos Coordenador(a) sinistros Coordenador(a) técnico(a)	6
Desempenha funções de consultor(a) ou assessor(a), exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e/ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior.	Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII		12
		Técnico(a) grau VII	Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a)	11
		Técnico(a) grau VI	Gestor(a) comercial Técnico(a) comunicação Técnico(a) financeiro(a)	10
		Técnico(a) grau V	Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos	9
		Técnico(a) grau IV	Técnico(a) risco	8
		Técnico(a) grau III	Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Subscritor(a)	7
		Técnico(a) grau II		6
		Técnico(a) grau I		5
Podendo supervisionar técnicos(as) de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor(a) ou assessor(a) dos órgãos de line da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de line da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico(a) de grau superior.				
Não tendo funções de supervisão de outros(as) técnicos(as), executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado(a) por técnico(a) ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores.				
Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.				

Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	7
		Especialista operacional grau III		6
		Especialista operacional grau II		5
		Especialista operacional grau I		4
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	Operacional	Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a)	3
		Assistente operacional grau II		2
		Assistente operacional grau I		1

ANEXO III

**(Tabela salarial e subsídio de refeição)**

A. Tabela salarial para 2017 e 2018

Retribuição base mensal		
Nível salarial	2017	2018
17	2 850,40 €	2 887,46 €
16	2 544,75 €	2 577,83 €
15	2 320,72 €	2 350,89 €
14	2 188,70 €	2 217,15 €
13	2 006,09 €	2 032,17 €
12	1 922,89 €	1 947,88 €
11	1 780,45 €	1 803,60 €
10	1 589,69 €	1 610,36 €
9	1 425,20 €	1 443,73 €
8	1 312,77 €	1 329,84 €
7	1 279,41 €	1 296,04 €
6	1 149,71 €	1 164,66 €
5	1 072,07 €	1 086,01 €
4	980,91 €	993,66 €
3	940,57 €	952,80 €
2	901,75 €	913,47 €
1	857,75 €	868,90 €

B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2017 (cláusula 39.<sup>a</sup>):  
10,00 €.

Subsídio diário de refeição para 2018 (cláusula 39.<sup>a</sup>):  
10,15 €.

ANEXO IV

**(Outras cláusulas de expressão pecuniária)**

Cláusulas	Valores
Cláusula 43. <sup>a</sup> número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal: Por diária completa Refeição isolada Dormida e pequeno-almoço	76,00 € 14,00 € 51,00 €
Cláusula 43. <sup>a</sup> número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 44. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

ANEXO V

**(Condições de referência do seguro de saúde)**

Coberturas	Capitais	Co-pagamento
Hospitalização/Internamento	25 000,00 €	10 % no máximo 100,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	15,00 €
Estomatologia	400,00 €	
Próteses e ortóteses	200,00 €	
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	200,00 €	Valor remanescente a 90 % do preço de referência

ANEXO VI

**(Plano individual de reforma)**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, o empre-

gador efectuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador ou da trabalhadora.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador ou pela trabalhadora na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador ou da trabalhadora de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador ou da trabalhadora para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do

trabalhador ou a trabalhadora.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador ou a trabalhadora perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador ou a trabalhadora tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador ou da trabalhadora, o valor capitalizado das entregas reverte para os(as) beneficiários(as) designados(as) pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou, na falta de designação, para os(as) seus(suas) herdeiros(as) legais.

11- O plano individual de reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador ou a trabalhadora efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador ou da trabalhadora para o plano individual de reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

## ANEXO VII

### (Tabela de correspondência)

Grupo	Categorias neste ACT	Funções (ilustrativo) neste ACT	Nível salarial neste ACT	Categorias no CCT 2012	Nível CCT 2008	Categorias CCT 2008
Gestão	Director(a) geral	Director geral	17	Director	N/A	
	Director(a) coordenador	Director coordenador	16		N/A	
	Director(a) grau III	Director de serviços Director adjunto Director auditoria	15	Director	16	Director coordenador
	Director(a) grau II	Director comercial Director comunicação Director financeiro	14	Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional	N/A	
	Director(a) grau I	Director informático Director jurídico Director marketing Director organização Director produção	13	Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional	15	Director de serviços
	Coordenador(a) grau I	Director recursos humanos Director sinistros Director técnico	6		11	

Gestão	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação	12	Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional	N/A			
	Responsável área grau II	Responsável financeiro Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização	11	Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional	N/A			
	Responsável área grau I	Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	10	Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional	14	Chefe de serviços Chefe de centro Gestor geral de serviços comerciais		
	Coordenador(a) grau III		9		N/A			
	Coordenador(a) grau II	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador comercial Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	7	Coordenador operacional	12	Chefe de equipa Chefe de secção Coordenador comercial Coordenador adjunto de zona/dependência Coordenador de zona/dependência Gerente de dependência Subchefe de secção Subgerente de dependência		
Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII		12		N/A			
	Técnico(a) grau VII	Analista Auditor Actuário Jurista	11		N/A			
	Técnico(a) grau VI	Programador Gestor comercial	10		14			
	Técnico(a) grau V	Técnico comunicação Técnico financeiro	9	Técnico	N/A	Analista Analista de organização e métodos Analista programador Analista sénior Chefe de exploração Chefe de programação Técnico de análise de riscos Técnico de formação Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III		
	Técnico(a) grau IV	Técnico marketing Técnico recursos humanos	8		13			
	Técnico(a) grau III	Técnico risco Técnico produto Técnico informático	7		12			
	Técnico(a) grau II	Técnico organização Técnico segurança	6		11			
	Técnico(a) grau I	Subscriber	5		10			
Operacional	Especialista operacional grau IV		7		Especialista operacional		12	Assistente comercial Caixa Escriturário Inspector administrativo Operador Perito Recepcionista Regularizador de sinistros Secretário Técnico comercial
	Especialista operacional grau III	Gestor acordos Gestor produção Gestor sinistros	6				11	
	Especialista operacional grau II	Especialista operacional Secretário Técnico administrativo Técnico comercial	5				10	
	Especialista operacional grau I		4	9				
	Assistente operacional grau III		3	Assistente operacional	8			
	Assistente operacional grau II	Administrativo Assistente Operador	2		7			
	Assistente operacional grau I		1		6			

Depositado em 22 de setembro de 2017, a fl. 37 do livro n.º 12, com o n.º 193/2017, 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 SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**Alteração salarial**

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do acordo**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange um empregador e 274 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que

a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição mínima do trabalho**

Cláusula 24.ª

**Retribuição mínima e produção de efeitos**

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

## ANEXO II

## 1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
09	1 167,91	1 223,16
08	1 114,71	1 141,31
07	1 054,35	1 084,52
06	986,30	1 020,58
05	956,13	971,47
04	922,36	939,75
03	858,41	890,64
02	822,10	840,51

## 2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesorero
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista (*) Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B

7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro Escriturário principal A Instrumentista Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A
6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal Oficial de fabricação principal A Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho
5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Desenhador de 2.ª Ensacador (*) Escriturário de 2.ª Fiel de armazém de 2.ª Marteleiro de 1.ª (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.ª (*)
4	Arquivista técnico Condutor-manobrador (*) Desenhador de 3.ª Empregado de serviços externos Ensaaiador físico (*) Escriturário de 3.ª Marteleiro de 2.ª (*) Oficial de conservação e laboratório de 3.ª Oficial de expedição de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª Oficial de pedreira de 2.ª Porteiro-recepcionista Telefonista Vigilante de máquinas de 2.ª (*)
3	Contínuo (*) Pré-oficial Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)

(\*) Categorias a extinguir quando vagar.

ANEXO III

**Tabelas salariais mínimas complementares**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

- 3-
- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;
  - b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;
  - c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;
  - d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.
- 5- Lanche - 2,30 €
- 6- Jantar - 9,69 €
- Pequeno-almoço - 2,30 €

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

- 1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

- 3- 23,84 €.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

- 1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> do anexo III.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Anuidades**

- 1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

- 4- 42,10 €.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

- 1- 10,50 €.
- 2- 10,50 €.
- 3- 10,50 €.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho por turnos**

- 3-
- a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com

o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

5 % - 77,55 €.

2,5 % - 38,84 €.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Regime de deslocações**

3- b) 11,12 €.

4- a) 7,53 €.

b) 67,00 €.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho**

b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Regime de seguros**

b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio a trabalhadores-estudantes**

Ensino primário - 28,73 €.

Ciclo preparatório - 64,73 €.

Cursos gerais - 97,80 €.

Cursos complementares e médios - 157,24 €.

Cursos superiores - 228,20 €.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

*Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange um empregador e 274 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições de admissão e carreira profissional

1- Condições normais de admissão:

1.1- São condições gerais de admissão:

a) Contar a idade mínima de 18 anos;

b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;

c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;

d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do número 1 da cláusula 62.ª

1.2- À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2- Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1- Dos enfermeiros - habilitações mínimas exigíveis - curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2- Dos desenhadores - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

2.3- Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.4- Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas - as mínimas legais;

b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Para os contabilistas - os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas.

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço;

2.5- Dos profissionais de informática - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

2.6- Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.7- Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) - habilitações mínimas exigíveis - curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8- Dos prospectores de vendas - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.9- Do dinamizador de segurança - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou equivalente;

2.10- Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I desta convenção.

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11- Profissionais de conservação da construção civil - habilitações mínimas - as exigidas por lei.

3- Condições gerais e transitórias:

3.1- No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2- Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3- O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4- Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5- As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos números 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6- No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7- Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2- Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5- Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6- Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7- Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8- Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9- Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Contratação de trabalhadores a termo**

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes;

Categoria profissional e remuneração do trabalhador;

Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;

Data de celebração do contrato.

3- A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os números 4 e 5 da cláusula 60.<sup>a</sup>

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5- Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Contratação de trabalhadores estrangeiros**

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2- Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Registo de desemprego**

1- Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto do Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2- As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3- Para os efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com indicação das empresas onde foram empregados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3- Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4- Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5- As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1- A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2- Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;

Número de inscrição na previdência;

Data de nascimento;

Admissão e última promoção;

Habilitações literárias;

Profissão e categoria;

Situação na profissão;

Nível de qualificação;

Remuneração de base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3- A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categorias e dotações mínimas**

1- Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula

8.ª a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;

b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;

c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;

d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2- É obrigatória a existência de:

2.1- Para os profissionais de escritório:

a) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;

2.2- Para os profissionais fogueiros - quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

#### Cláusula 11.ª

##### Acesso ou promoção

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe depois de três anos de permanência na 3.ª classe.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4- Qualquer trabalhador classificado na 3.ª classe poderá ser promovido à 2.ª classe em prazo inferior a três anos.

5- Qualquer trabalhador classificado na 2.ª classe poderá ser promovido à 1.ª classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.ª classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6- O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes

à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7- O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8- No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9- A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.ª para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

a) Permanência de cinco anos na categoria;

b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos.

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10- O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

#### Cláusula 11.ª-A

##### Progressão horizontal

1- Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;

b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2- O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

### CAPÍTULO III

#### **Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores**

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

##### Cláusula 14.<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 ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;

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

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

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;

l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;

m) Despedir o trabalhador sem justa causa;

n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.<sup>a</sup>

3- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 14.<sup>a</sup> e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve e proibição do *lockout***

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo 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.

3- De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3- A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.<sup>a</sup>

4- Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6- O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7- Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu

período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8- Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no número 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9- A remuneração prevista no número 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10- Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12- O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2- No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3- Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os

requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2- O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4- A retribuição especial referida no número 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5- Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Serviço de assistência em regime de prevenção**

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.<sup>a</sup>

3- Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4- Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores

inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Desempenho de outras funções**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituído manterá direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o desempenho de funções referido no número 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no número 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

**Retribuição mínima do trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima e produção de efeitos**

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III desta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou

igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituído na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Forma de pagamento**

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\text{CF} = \frac{\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Retribuição inerente a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2- O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Anuidades**

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3- É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma participação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A participação a que se refere o número 1 será do

valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no número 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A remuneração prevista no número 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

1- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

1- O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

*a)* Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

*b)* Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

*c)* Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

*d)* Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2- A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

*a)* Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;

*b)* A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

*c)* A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;

*d)* Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do número 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4- No caso previsto na alínea *c)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

*a)* A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;

*b)* A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;

*c)* Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;

*d)* A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5- Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea *b)* do número anterior será reduzida a 50 %.

6- Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos números 2 e 3 desta cláusula.

7- As deslocações previstas na alínea *c)* do número 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11- As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26 % do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

*a)* Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;

*b)* Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios na empresa

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Alimentação, subsídios e complemento

1- A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no número XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2- Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2- São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a Terça-Feira de Carnaval.

4- O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3- O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado se-

guido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

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

9- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1- As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4- É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se ve-

rificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Não serão adicionados os atrasos na hora de entradas inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O incumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7- Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do número 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8- A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

9- No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos 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. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;

c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;

e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;

i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;

j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até, no máximo, seis horas mensais;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4- As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do número 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5- O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévias ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6- No caso das alíneas d) e e) do número 1 e do número 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso

em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do Continente.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2- Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como co-operantes em empresas congêneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3- O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

**CAPÍTULO IX**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Formas de cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Cessação por mútuo acordo**

1- É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos

acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Cessação por caducidade**

1- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Despedimentos**

1- É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitui infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Rescisão pela empresa e verificação de justa causa**

1- Poderão constituir justa causa os comportamentos do

trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3- Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Transmissão, fusão ou extinção

1- No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2- Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou

por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de Segurança Social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;

e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;

f) As trabalhadoras têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;

b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;

c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3- Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4- A dispensa referida na alínea a) do número 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer

prova dessa necessidade.

5- Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm o direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6- Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocções para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8- Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm o direito de utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9- A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

a) Pagamento de propinas;

b) Aquisição de material escolar;

c) Pagamento de deslocções.

10- As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11- A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12- Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13- Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14- O pagamento das deslocções a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15- Relativamente aos cursos não indicados no número 11, apenas conferirão direito aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16- No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17-Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18-Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19-Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

## CAPÍTULO XI

### Previdência

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Previdência e abono de família

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4- O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5- No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assistência da previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à

data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5- Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.<sup>a</sup> desta convenção.

6- Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3- Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4- A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5- Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6- Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

5- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

#### CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da empresa

1- A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional

dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2- A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

#### CAPÍTULO XIII

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4- Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5- O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.

6- Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu

poder, dando ao trabalhador recibo do original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no número 5;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7- Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do número 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8- Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9- O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo, de quarenta e oito horas.

10- Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

11- A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12- Dentro do prazo de 10 dias, referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;

d) Despedimento.

14- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18- É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no número 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19- Com excepção da repreensão simples, as sanções dis-

ciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de, no máximo, cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;

d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá o direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Multas

1- O incumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3- As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

## CAPÍTULO XIV

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2- Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer associação de carácter sindical.

2- A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4- As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5- As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou

de trabalho extraordinário.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores**

1- A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa**

1- A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no número 2 da cláusula 72.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3- Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Formalização**

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XV

### **Da organização das comissões de trabalhadores**

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1- A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2- A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores**

1- Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta horas e oito horas mensais.

3- A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores**

1- Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

#### 1- Constituição:

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

b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### 2- Atribuições:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do ministério do emprego e da previdência;

c) Exercer a competência prevista no número 8 da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### 3- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### 4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer

outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do número 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/177, de 12 de Fevereiro.

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Agente de métodos (\*)* - É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

*Analista de sistemas (\*)* - É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

*Apontador (\*)* - É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

*Arquivista técnico (\*)* - É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

*Carregador (\*)* - É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

*Chefe de equipa (\*)* - É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

*Chefe de turno de fabricação* - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

*Condutor de grua ou ponte rolante (\*)* - É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

*Condutor-manobrador (\*)* - É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Condutor de veículos industriais (\*)* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte,

de cais, para a carga e descarga de navios.

*Contabilista* - É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

*Contínuo (\*)* - É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

*Controlador de expedição (\*)* - É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes.

*Controlador-ordenador (\*)* - É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

*Desenhador principal* - É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjuntos com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Dinamizador de segurança* - É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada

ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que carecem de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

*Empregado de serviços externos (\*)* - É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas e faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

*Enfermeiro (\*)* - É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

*Ensacador (\*)* - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

*Ensaaiador físico (\*)* - É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência, à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em e executa acessoriamente trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

*Escriturário principal* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempe-

nho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Instrumentista* - É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

*Licenciados e bacharéis* - Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

a) Licenciados e ou bacharéis;

b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa, que serão designados por técnicos equiparados.

*Licenciado ou bacharel do grau I* executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

*Licenciado ou bacharel do grau II* executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado ou bacharel do grau III* executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado ou bacharel do grau IV* detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é re-

querida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado ou bacharel do grau V* chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado ou bacharel do grau VI* exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções, são requeridos reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

*Marteleiro (\*)* - É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede a perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Motorista (\*)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe

ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação da construção civil (\*)* - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Oficial de conservação eléctrica* - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

*Oficial de conservação mecânica* - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

*Oficial de expedição (\*)* - É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

*Oficial de fabricação* - É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

*Oficial de laboratório* - É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas e dos produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico, decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de pedreira* - É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de

matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedra e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

*Oficial principal* - É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Operador de britagem (\*)* - É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

*Operador de computador (\*)* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

*Operador de processo com comando centralizado* - É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por raios X de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

*Operador de substâncias explosivas (\*)* - É o trabalhador que, com habilitação legal, manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

*Porteiro-recepcionista (\*)* - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe

sejam solicitados; efectua ligações e registos de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

*Pré-oficial (\*)* - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

*Preparador de amostras (\*)* - É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

*Programador informático* - É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

*Prospecor de vendas* - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer relações com os clientes.

*Prospecor de vendas principal* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

*Técnico de electrónica principal* - É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

*Telefonista (\*)* - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

*Trabalhador indiferenciado (\*)* - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

*Vigilante de máquinas (\*)* - É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de coman-

do local, que também os liga e desliga; detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

*Vigilante de máquinas principal (\*)* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

*Visitador/preparador de trabalho* - É o trabalhador que por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

## ANEXO II

### 1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
09	1 167,91	1 223,16
08	1 114,71	1 141,31
07	1 054,35	1 084,52
06	986,30	1 020,58
05	956,13	971,47
04	922,36	939,75
03	858,41	890,64
02	822,10	840,51

### 2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B

11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista (*) Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B
7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro Escriturário principal A Instrumentista Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A
6	Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal Oficial de fabricação principal A Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho

5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador (*) Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Marteleiro de 1. <sup>a</sup> (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2. <sup>a</sup> Oficial de expedição de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> Oficial de pedreira de 1. <sup>a</sup> Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1. <sup>a</sup> (*)
4	Arquivista técnico Condutor-manobrador (*) Desenhador de 3. <sup>a</sup> Empregado de serviços externos Ensaaiador físico (*) Escriturário de 3. <sup>a</sup> Marteleiro de 2. <sup>a</sup> (*) Oficial de conservação e laboratório de 3. <sup>a</sup> Oficial de expedição de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> Oficial de pedreira de 2. <sup>a</sup> Porteiro-recepcionista Telefonista Vigilante de máquinas de 2. <sup>a</sup> (*)
3	Contínuo (*) Pré-oficial Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)

(\*) Categorias a extinguir quando vagarem.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais mínimas complementares

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

3-

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;

b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.

5- Lanche - 2,30 €.

6- Jantar - 9,69 €.

Pequeno-almoço - 2,30 €.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Trabalho por turnos

1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €.

2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Abono para falhas

3- 23,84 €.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> - anexo III.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Anuidades

1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês

4- 42,10 €.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1- 10,50 €.

2- 10,50 €.

3- 10,50 €.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho por turnos

3-

a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Subsídio de prevenção

5 % - 77,55 €.

2,5 % - 38,84 €.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Regime de deslocações

3- b) 11,12 €.

4- a) 7,53 €

b) 67,00 €.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho**

b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Regime de seguros**

b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídio a trabalhadores-estudantes**

Ensino primário - 28,73 €.

Ciclo preparatório - 64,73 €.

Cursos gerais - 97,80 €.

Cursos complementares e médios - 157,24 €.

Cursos superiores - 228,20 €.

ANEXO IV

**Segurança, saúde e higiene no trabalho**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores**

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5- A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Constituição da comissão de segurança**

1- A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2- A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3- Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4- A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos, e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Atribuições da comissão**

1- À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção-Geral do Trabalho e à 2.<sup>a</sup> Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2- Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3- As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do número 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Deveres específicos da empresa**

A empresa deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;

d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;

e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao ministério do trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Encargos de segurança - Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;

b) Colaborar com a comissão de segurança e secretária-la;

c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;

d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

1- A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2- A comissão de segurança pode solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

3- A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4- Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção-

-Geral do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições

1- A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2- Compete, em especial, ao médico do trabalho:

a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;

c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3- Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;

c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene

###### I - Conservação e limpeza

1- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2- Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3- A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4- 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 susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

###### II - Arejamento e ventilação

5- Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6- É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7- 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.

### III - Iluminação

8- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9- É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10- Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

### IV - Temperatura

11- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12- Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13- É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

### V - Espaço unitário de trabalho

14- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

### VI - Água potável

15-

a) A água potável que não provenha de um serviço oficial-

mente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16-

a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### VII - Lavabos

17- Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18- Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toa-lhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

### VIII - Sanitários

19- Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20- a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21- Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

### IX - Assentos

22- Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23- Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### X - Vestiários

24- Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26- Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

### XI - Locais subterrâneos e semelhantes

27- Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

### XII - Primeiros socorros

28- Todo o local de trabalho deve, segundo a sua impor-

tância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29-

a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso;

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### XIII - Refeitórios

30-

a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

### XIV - Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31- Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

### XV - Poluição

32- Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Regulamento de segurança no trabalho - Divulgação do regulamento

33- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 1- Quadros superiores:

##### 1.1- Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

##### 1.2- Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;

Licenciado ou bacharel do grau IV;

Licenciado ou bacharel do grau III;

Licenciado ou bacharel do grau II.

#### 2- Quadros médios:

##### 2.1- Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

##### 2.2- Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (\*);

Bacharel do grau I-A;

Chefe de secção;

Licenciado ou bacharel do grau I-B;

Técnico de electrónica principal;

Tesoureiro.

##### 3.1- Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;

Dinamizador de segurança;

Encarregado (armazém, conservação e laboratório);

Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

##### 3.2- Profissionais altamente qualificados:

###### 3.2.1- Administrativos:

Assistente administrativo;

Contabilista;

Escriturário principal;

Operador de computador (\*);

Programador informático.

###### 3.2.2- Comércio:

Prospector de vendas principal.

###### 3.2.3- Produção e outros:

Agente de métodos (\*);

Chefe de equipa (\*);

Desenhador principal;

Desenhador projectista (\*);

Enfermeiro;

Instrumentista;

Oficial principal (conservação, laboratório);

Operador de processo com comando centralizado;

Técnico de electrónica;

Visitador-preparador de trabalho.

#### 4- Profissionais qualificados:

##### 4.1- Administrativos:

Escriturário;

Fiel de armazém.

##### 4.2- Comércio:

Prospector de vendas.

##### 4.3- Produção e outros:

Apontador (\*);

Condutor de grua ou ponte rolante (\*);

Condutor de veículos industriais (\*);

Controlador-ordenador;

Desenhador;

Ensacador (\*);

Ensaaiador físico (\*);

Marteleiro (\*);

Motorista (pesados, ligeiros) (\*);

Oficial (conservação, laboratório);

Operador de britagem (\*);

Vigilante de máquinas principal (\*).

**5- Profissionais semiqualeificados:**

Arquivista técnico;  
Carregador (\*);  
Condutor-manobrador (\*);  
Empregado de serviços externos;  
Operador de substâncias explosivas (\*);  
Porteiro-recepcionista;  
Preparador de amostras (\*);  
Telefonista;  
Vigilante de máquinas (\*).

**6- Profissionais não qualificados:**

Contínuo (\*);  
Trabalhador indiferenciado (\*).

**7- Pré-oficiais:**

Pré-oficial (conservação, laboratório).  
(\*). Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VI

**Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito**

Agente de métodos (\*).  
Apontador (\*).  
Arquivista técnico.  
Carregador (\*).  
Chefe de equipa (\*).  
Chefe de secção II.  
Chefe de turno de fabricação de cimento II.  
Condutor de grua ou ponte rolante (\*).  
Condutor-manobrador (\*).  
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (\*).  
Contabilista. Contínuo (\*).  
Controlador de expedição.  
Controlador-ordenador (\*).  
Desenhador-projectista (\*).  
Empregado de serviços externos.  
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).  
Enfermeiro.  
Ensacador (\*).  
Ensaizador físico (\*).  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>  
Instrumentista.  
Marteleiro de 1.<sup>a</sup> (\*).  
Motorista com mais de três anos (\*).  
Operador de britagem (\*).  
Operador de computador de 1.<sup>a</sup> (\*).  
Operador de processo com comando centralizado de 1.<sup>a</sup>  
Operador de substâncias explosivas (\*).  
Porteiro-recepcionista.  
Preparador de amostras (\*).  
Técnico de electrónica principal B.  
Telefonista.  
Tesoureiro.

Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (\*).  
Vigilante de máquinas principal (\*).

(\*). Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VII

**Plano complementar de benefício definido**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Complemento da pensão de reforma**

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

Em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3- Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4- Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Segurança Social.

5- Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Segurança Social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Complemento da pensão de sobrevivência**

1- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da Segurança Social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos números 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir

a maioria e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no número 1 desta cláusula.

4- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

## ANEXO VIII

### Plano complementar de contribuição definida

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela Segurança Social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Contas de valor acumulado

1- Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup>;

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>

2- O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência

a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2- Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3- Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.<sup>a</sup>, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1- O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social.

2- Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3- Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do número 1 da cláusula 1.<sup>a</sup>, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da Segurança Social, aplicar-se-á o regime estabelecido no número 4 da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contribuições da empresa

1- A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2- A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3- Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contribuições do trabalhador

1- O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2- O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regras gerais sobre contribuições

1- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Interrupção e suspensão das contribuições

1- Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas

contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3- As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho antes da reforma

##### Direitos adquiridos

1- Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0 %
5 anos	50 %
6 anos	60 %
7 anos	70 %
8 anos	80 %
9 anos	90 %
10 ou mais anos	100 %

2- O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3- Nas situações a que se refere o número 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4- O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do

respectivo contrato de trabalho estabelecida no número 1 da cláusula 1.<sup>a</sup>

5- Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na aceção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiaras suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

*Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de setembro de 2017, a fl. 37, do livro n.º 12, com o n.º 192/2017, 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 o Serviços de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outra**

**Artigo de revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2016 apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)

3- O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e trezentos, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo II.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Vigência e revisão)**

- 1- (...)

2- Porém, a tabela salarial e cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de julho de 2017.

3- As revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão sempre efeitos a 1 de julho de cada ano.

- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de refeição)**

- 1- (...)

a) 2,17 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 4,47 € para as restantes áreas.

- 2- (...)

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

Níveis	Categoria/função	Retribuição base mensal (mínima)	Áreas
2	Administrativo	580,00 €	Transversal
6	Administrativo especializado	715,00 €	Apoio e suporte
3	Agente compras	625,00 €	Apoio e suporte
1	Ajudante de dispenseiro	563,00 €	Nutrição

24	Assessor	2 236,82 €	Engenharia
11	Auditor	915,00 €	Transversal
19	Auditor coordenador	1 430,00 €	Transversal
11	Auditor tecnico	915,00 €	Transversal
11	Auditor observador	915,00 €	Transversal
15	Caixa	1 200,00 €	Apoio e suporte
1	Canalizador	567,00 €	Engenharia
1	Carpinteiro	567,00 €	Engenharia
9	Chefe de cafetaria	809,00 €	Nutrição
9	Chefe de compras/ economato	809,00 €	Nutrição
2	Chefe de copa	584,73 €	Nutrição
9	Chefe de cozinha	810,00 €	Nutrição
1	Chefe de equipa	567,00 €	Transversal
15	Chefe de exploração	1 150,00 €	Transversal
9	Chefe de pasteleiro	810,00 €	Nutrição
15	Coordenador	1 200,00 €	Apoio e suporte
1	Costureiro	566,00 €	Roupa
8	Cozinheiro 1.ª	772,00 €	Nutrição
4	Cozinheiro 2.ª	635,00 €	Nutrição
2	Cozinheiro 3.ª	604,00 €	Nutrição
4	Dispenseiro A	630,00 €	Nutrição
2	Dispenseiro B	587,00 €	Nutrição
25	Director de centro de actividade	2 249,53 €	Engenharia
15	Director de exploração	1 150,00 €	Transversal
25	Director de operação	2 382,98 €	Transversal
15	Director operacional	1 150,00 €	Engenharia
1	Distribuidor de roupa	570,00 €	Roupa
1	Electricista	567,00 €	Engenharia
1	Empregado de armazém	571,00 €	Transversal

1	Empregado de balcao 1.ª	571,00 €	Nutrição
1	Empregado de balcao 2.ª	567,00 €	Nutrição
1	Empregado de bar	571,00 €	Nutrição
1	Empregado de distribuicao	571,00 €	Nutrição
1	Empregado de distribuição personalizada	571,00 €	Nutrição
1	Empregado de limpeza	557,00 €	Transversal
1	Empregado de refeitório	565,00 €	Nutrição
4	Empregado serviços externos	650,00 €	Apoio e suporte
1	Encarregado	557,00 €	Transversal
3	Encarregado de bar	629,00 €	Nutrição
9	Encarregado de refeitório A	808,00 €	Nutrição
8	Encarregado de refeitório B	771,00 €	Nutrição
6	Fiel de armazém	717,00 €	Transversal
4	Fogueiro	645,00 €	Transversal
17	Gestor cliente	1 300,00 €	Apoio e suporte
20	Gestor de contratos	1 600,00 €	Apoio e suporte
12	Gestor de operação (de clientes)	960,00 €	Transversal
10	Inspector	898,00 €	Nutrição
1	Jardineiro	557,00 €	Limpeza
1	Lavador de viaturas	567,00 €	Apoio e suporte
1	Lavador de vidros	557,00 €	Limpeza
1	Lavador-encerador	564,03 €	Limpeza
3	Mecânico	615,00 €	Apoio e suporte
6	Motorista de ligeiros	700,00 €	Transversal
8	Motorista de pesados	787,00 €	Transversal
8	Motorista de pesados de residuos	787,00 €	Resíduos
4	Oficial cortador	647,00 €	Nutrição
1	Operador de call center	567,00 €	Apoio e suporte
6	Operador de incineradora	707,00 €	Resíduos

5	Operador de informatica	689,00 €	Transversal
1	Operador de lavandaria hospitalar	565,00 €	Roupa
1	Operador de residuos	565,00 €	Resíduos
3	Operador de residuos e de empilhadores	610,00 €	Resíduos
1	Operador transportador de ligeiros	571,00 €	Resíduos/RDM
1	Operario não especializado	557,00 €	Engenharia/limpeza
8	Pasteleiro de 1.ª	772,00 €	Nutrição
6	Pasteleiro de 2.ª	701,00 €	Nutrição
1	Pedreiro	567,00 €	Engenharia
3	Pintor	608,00 €	Engenharia
1	Preparador de cozinha	573,00 €	Nutrição
14	Secretario	1 086,64 €	Transversal
1	Serralheiro	571,00 €	Transversal
6	Sub-encarregado de refeitório	702,00 €	Nutrição
9	Supervisor	816,00 €	Limpeza
18	Técnico de ambiente	1 355,62 €	Resíduos
1	Tecnico electromecânico	571,00 €	Transversal
3	Tecnico electromedicina	615,00 €	Engenharia
1	Tecnico de manutenção	567,00 €	Transversal
10	Tecnico de nutrição II	898,28 €	Nutrição
13	Tecnico de nutrição I	1 018,00 €	Nutrição
9	Técnico de projectos e obras	810,00 €	Engenharia
11	Técnico de segurança ambiental/eléctrica	910,00 €	Engenharia
12	Tecnico de telecomunicações	958,00 €	Engenharia
8	Tecnico de vapor	770,00 €	Engenharia
7	Tecnico especializado	765,00 €	Transversal
6	Tecnico operacional de clientes	710,00 €	Transversal
11	Tecnico superior	910,00 €	Transversal
14	Tesoureiro	1 100,00 €	Apoio e suporte

Grelha salarial única - 28 níveis		
Nível	Remuneração base mínima (RBM)	Intervalo remunerações
1	557,00 €	557,00 € - 579,99 €
2	580,00 €	580,00 € - 604,99 €
3	605,00 €	605,00 € - 629,99 €
4	630,00 €	630,00 € - 664,99 €
5	665,00 €	665,00 € - 699,99 €
6	700,00 €	700,00 € - 734,99 €
7	735,00 €	735,00 € - 769,99 €
8	770,00 €	770,00 € - 804,99 €
9	805,00 €	805,00 € - 854,99 €
10	855,00 €	855,00 € - 904,99 €
11	905,00 €	905,00 € - 954,99 €
12	955,00 €	955,00 € - 1 004,99 €
13	1 005,00 €	1 005,00 € - 1 054,99 €
14	1 055,00 €	1 055,00 € - 1 129,99 €
15	1 130,00 €	1 130,00 € - 1 204,99 €
16	1 205,00 €	1 205,00 € - 1 279,99 €
17	1 280,00 €	1 280,00 € - 1 354,99 €
18	1 355,00 €	1 355,00 € - 1 429,99 €
19	1 430,00 €	1 430,00 € - 1 559,99 €
20	1 560,00 €	1 560,00 € - 1 689,99 €
21	1 690,00 €	1 690,00 € - 1 819,99 €
22	1 820,00 €	1 820,00 € - 1 949,99 €
23	1 950,00 €	1 950,00 € - 2 079,99 €
24	2 080,00 €	2 080,00 € - 2 279,99 €
25	2 280,00 €	2 280,00 € - 2 479,99 €
26	2 480,00 €	2 480,00 € - 2 679,99 €
27	2 680,00 €	2 680,00 € - 2 879,99 €
28	≥ 2 880,00€	≥ 2 880,00 €

Lisboa, 14 de julho de 2017.

Pelos Serviços de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

*Paulo Jorge Rendeiro Correia Sousa.*

*Ana Maria Santos Pereira Nunes.*

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

Pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Peles de Portugal:

*Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira*, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, 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;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

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

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

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

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

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 18 de setembro de 2017, a fl. 36, do livro n.º 12, com o n.º 188/2017, 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 Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Acordo final de revisão das cláusulas do AE da Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>

Última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2016.

Alterações ao AE celebrado entre a Empresa de Trans-

portes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, o Sindicato dos Transportes Fluviais Costeiros e da Marinha Mercante e Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

Estas alterações afectam a última revisão efectuada do AE, cujo texto consolidado se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2016.

### Texto acordado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se à Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, com sede em Vila Real de Santo António e actividade de Transporte Fluvial no distrito de Faro, obriga, por um lado, esta empresa, e por outro todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- (*Igual.*)  
2- (*Igual.*)  
3- A tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Abril de 2017.

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Todos os Trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos de serviço a uma diuturnidade de 12,50 € por mês. Até ao limite de duas diuturnidades sendo de 25,00 € a segunda.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

1- Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre o vencimento da sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição. (Ver anexo).

2- Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal de 13,00 €, que fará parte da sua retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Abono de refeição)

1- A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 5,00 € por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

##### (Subsídio de morte)

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- A empresa ficou de avaliar um seguro para os casos de morte, desaparecimento e nos casos de incapacidade absoluta ou permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente de serviço, no valor global de 25 000,00 €, que será pago ao conjugue sobrevivente, ou na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio em caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou em apólice.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração
01	Encarregado geral de exploração	868,32 €
02	Fiscal	584,34 €
03	Mestre de tráfego local	584,34 €
04	Marinheiro de tráfego local	570,97 €
05	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe	557,00 €
06	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe	584,34 €
07	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe	575,99 €
08	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe	558,03 €
09	Bilheteiro	570,97 €
10	Revisor	557,00 €
11	Ajudante de maquinista	557,00 €

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 16 de Junho de 2017.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>:

*Francisco José Rodrigues dos Santos*, gerente.

*Eduardo S. Fernandes*, gerente.

*José Manuel dos Santos Teixeira*, gerente.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Carlos Manuel Domingos Costa*, mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, mandatário.

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

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>, com sede em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2- A vigência deste AE será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2017.

4- A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 e 10 meses, conforme as situações previstas nos números 2 e 3.

5- Decorridos os prazos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número anterior.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### SECÇÃO I

###### Condições gerais

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Registo de desemprego

1- A empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desemprego.

3- Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informarão aqueles organismos, dentro do prazo de 30 dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão - Idade mínima

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatária, na categoria de motorista e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão - Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Promoções obrigatórias

O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido a marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe quatro anos após matrícula em qualquer género de embarcações.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores eventuais

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este AE nos termos previstos na lei.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2- No decurso do período experimental, os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por lapso de tempo superior a 180 dias

será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM, em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

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

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Créditos resultantes do contrato

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.<sup>a</sup>;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior;

n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;

o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço, sem prévia autorização do superior hierárquico, dentro do período de prestação de trabalho.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade 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 as suas ordens;

e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente in-

compatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o disposto neste AE;

g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

l) Dispensar os delegados e dirigentes sindicais da empresa pelo tempo indispensável ao cumprimento das suas funções, mediante comprovação escrita, quando exigida, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;

n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;

p) Em matéria de acidentes de trabalho, a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais constantes da Lei n.º 2127 e do Decreto n.º 360/1971.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

a) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão

representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa.

a) Os factos da acusação serão concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;

f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Proporcionalidade das sanções

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Caducidade**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Indemnização por danos e prejuízos**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Recurso**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 22.<sup>a\*</sup>

**Registo das sanções**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal ou em dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de for-

ma legítima contra as condições de trabalho;

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Comunicação das sanções**

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de 10 dias, no máximo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Generalidade**

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Constituição da retribuição**

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho extraordinário**

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores têm direito por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria a uma diuturnidade de 12,50 € por mês, até ao limite de duas diuturnidades, sendo de 25,00 € a segunda.

2- Todos os trabalhadores ao serviço da empresa vencerão as duas diuturnidades previstas no número anterior desde que tenham, à data da entrada em vigor deste AE, quatro ou mais anos de serviço na mesma categoria.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês ou subsídio de Natal juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base acrescida de diuturnidade ou diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4- No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Subsídio por condições especiais de trabalho subsídio de gases**

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes), sobre a sua remuneração normal e sobre as horas extraordinárias que hajam feito, quando em serviço efectivo, um complemento de 10 % pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causadas pelas mesmas.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Subsídio de chefia**

1- Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre a sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição.

2- Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Pagamento da retribuição**

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

2- Só com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas ao trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será, em média, de quarenta horas semanais.

2- O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3- Todos os trabalhadores terão direito a descansar dois domingos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Intervalos no horário de trabalho, período normal de trabalho**

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2- Os horários de trabalho só deverão ser remetidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeitos de aprovação desde que tenham obtido a concordância prévia dos sindicatos respectivos e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

1- As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função nas empresas.

a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem;

c) Os trabalhadores estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nos dias de provas de exames em escolas oficiais ou oficializadas, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

2- Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de 13,00 €, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Afixação dos horários de trabalho**

1- Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Trabalho em dias de descanso e feriados**

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em feriado dá direito a um acréscimo de remuneração de 200 %.

3- As folgas previstas no número 1 não poderão, em caso algum, ser remidas, por dinheiro.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados**

1- A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou semanal complementar será igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago um mínimo de oito horas, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na parte em que exceda oito horas, será remunerado com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e que será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

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

2- O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de

prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 5,00 € por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Registo de trabalho extraordinário**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento, visado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Dispensa do trabalho extraordinário**

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

2- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3- Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Limite de trabalho extraordinário**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 120.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho extraordinário**

1- A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50 %.

2- Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo S os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2- Durante esse período, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida de diuturnidades, subsídios de gases e de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4- A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direito a 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.

2- No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho, mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda não as tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Fixação e cumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso,

este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) O trabalhador que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozarem as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6- As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas aos referidos sindicatos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1- As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Interrupção por doença

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>, número 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

3- Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo, pagará ao trabalhador a título de indemnização o quíntuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas autorizadas

As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2- Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3- A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Caso de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

i) Seis dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;

ii) Três dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, entea-

dos, padrastrós, madrastras, tios e cunhados;

iii) Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador.

c) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;

d) Os dias necessários a prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1- A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas. Caso o trabalhador assim o prefira, em vez do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2- Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea c) da cláusula 61.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

## CAPÍTULO IX

### Doença, previdência e abono de família

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

1- O trabalhador na situação de doença ou acidente constatará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Todos os trabalhadores na situação de baixa por doença, devidamente comprovada pelos serviços clínicos da previdência, terão direito a um subsídio de risco de doença, nos seguintes termos:

a) Se o período de baixa não ultrapassar 45 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará um subsídio de 40 % sobre a retribuição mensal do trabalhador em relação aos primeiros 30 dias;

b) Se o período de baixa não ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea anterior, mais um subsídio fixo de 6,25 €;

c) Se o período de baixa ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea a), mais um subsídio fixo de 12,50 €.

3- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for

paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de morte**

1- Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

2- Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais três meses de salário.

3- A empresa ficou de avaliar um seguro para os casos de morte, desaparecimento e nos casos de incapacidade absoluta ou permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente de serviço, no valor global de 25 000,00 €, que será pago ao conjugue sobrevivente, ou na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio em caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou em apólice.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Contribuição para a previdência**

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- Se requerida pelo trabalhador, com pelo menos 30 dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO XI

**Feriados**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval (feriado móvel);
- Sexta-Feira Santa;
- Corpo de Deus (feriado móvel);
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 24 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XII

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador - Serviço militar**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Suspensão por impedimento do trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a previdência.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros do pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Termo do impedimento do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

1- A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente vigente for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

**Encerramento da empresa ou dependência**

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

5- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

6- A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8- A cessação dos contractos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Pagamento do mês da cessação**

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XIV

**Trabalho de mulheres e menores**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Direitos especiais**

**Parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Articulação com regime de protecção social**

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Protecção na parentalidade**

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- 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 adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

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

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

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Licença por interrupção da gravidez**

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Modalidades de licença parental**

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.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

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

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

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

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

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

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

9- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

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

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

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

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

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

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Licença por adopção**

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida no número 1 ou 2 do artigo 40.º

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 40.º

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando vivo em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para avaliação para a adopção**

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para consulta pré-natal**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do 1.º ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido no número 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de

cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto no número 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 ou 2.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números os 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença

crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 3, 4 ou 5.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação,

retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii. No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii. No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fun-

damento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 2, 3, 5 ou 7.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está

obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Formação para reinserção profissional**

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condi-

ções de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no

artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando -se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 ou 6.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação

efectiva de trabalho 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 adopção;
- 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 nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2, 3 ou 4.

## CAPÍTULO XV

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Indemnização

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exercam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Garantia de manutenção de regalias anteriores - Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Garantias diversas

1- Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomado em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3- Em tudo o mais o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Aplicabilidade do contrato

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

## ANEXO I

## SECÇÃO I

**Trabalhadores dos transportes fluviais**

Encarregado geral de exploração.  
Mestre de tráfego local.  
Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local.  
Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local.

**Quadros e acessos**

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

**Definição de funções**

*Encarregado geral de exploração* - É o profissional a quem compete coordenar e superintender todos os serviços e acções que visem a exploração operacional da empresa, nomeadamente a colocação de pessoal, gestão de tripulações, controlo e coordenação das matrículas, controlo das acções de manutenção e reparação das embarcações.

*Mestre de tráfego local* - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local* - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local* - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

## SECÇÃO II

**Maquinistas práticos e ajudantes**

- Maquinista prático de 1.ª
- Maquinista prático de 2.ª
- Maquinista prático de 3.ª
- Ajudante de maquinista.

**Quadros e acessos**

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

**Definição de funções**

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avarias. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinadas pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

**Cobreadores e profissões similares****Categorias**

- Fiscal.
- Bilheteiro.
- Revisor.

**Definição de funções**

*Fiscal* - Fiscaliza e orienta todo o serviço de revisão e venda de bilhetes assim como periodicamente tira a numeração dos bilhetes, dá a partida dos navios e superintende na regularização do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que neste serviço intervenha.

*Bilheteiro* - Compete-lhe proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

*Revisor* - Procede à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

Nível categoria remuneração (euros)

Nível	Categoria	Remuneração
01	Encarregado geral de exploração	868,32 €
02	Fiscal	584,34 €
03	Mestre de tráfego local	584,34 €
04	Marinheiro de tráfego local	570,97 €
05	Marinheiro de 2.ª classe	557,00 €
06	Maquinista prático de 1.ª classe	584,34 €
07	Maquinista prático de 2.ª classe	575,99 €
08	Maquinista prático de 3.ª classe	558,03 €
09	Bilheteiro	570,97 €
10	Revisor	557,00 €
11	Ajudante de maquinista	557,00 €

## ANEXO III

**Regulamento de higiene e segurança****Artigo 1.º**

A empresa abrangida obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

Único. 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**

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quando possível,

de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 3.º

##### Iluminação

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Artigo 5.º

##### Temperatura

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Água potável

1- A água potável que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 8.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Artigo 9.º

##### Lavabos

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes:

a) Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas;

b) As retretes devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente;

c) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água e sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Devem ser previstas retretes distintas para homens e para mulheres.

#### Artigo 10.º

##### Assentos

a) As instalações de trabalho devem ser arrançadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado;

b) Os assentos postos à disposição pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Artigo 11.º

##### Vestiários

1- Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

3- A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

4- Devem ser separados os vestiários para homens e os para mulheres.

#### Artigo 12.º

##### Primeiros socorros

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 13.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### Artigo 14.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou

qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de 10 000\$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

3- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical, delegado ou médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 16 de Junho de 2017.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.<sup>da</sup>:

*Francisco José Rodrigues dos Santos*, gerente.

*Eduardo S. Fernandes*, gerente.

*José Manuel dos Santos Teixeira*, gerente.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Carlos Manuel Domingos Costa*, mandatário.

*Carlos Alberto Silva Pinto*, mandatário.

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

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Depositado em 22 de setembro de 2017, a fl. 37, do livro n.º 12, com o n.º 191/2017, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2017.

#### **1- Quadros superiores**

Assistente de direção

Chefe de departamento

Chefe de divisão  
Chefe de serviços  
Diretor comercial  
Diretor geral  
Diretor de pessoal  
Diretor de serviços  
Diretor técnico  
Técnico de nutrição 1.<sup>a</sup>

#### **2- Quadros médios**

##### **2.1- Técnicos Administrativos**

Chefe de compras/ecónomo  
Chefe de secção (escritório)  
Chefe de vendas  
Inspetor  
Inspetor de vendas  
Secretário de administração/direção  
Técnico administrativo

##### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Chefe de cozinha  
Chefe de pasteleiro  
Encarregado de armazém  
Encarregado de refeitório A  
Técnico de nutrição 2.<sup>a</sup>

#### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Chefe de cafetaria/balcão  
Chefe de copa  
Chefe de sala de preparação  
Encarregado de refeitório B  
Encarregado de balcão  
Encarregado de bar  
Encarregado preparador/embalador  
Subencarregado de refeitório

#### **4- Profissionais altamente qualificados**

##### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>  
Caixa  
Controlador  
Técnico de vendas

##### **4.2- Produção**

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

#### **5- Profissionais Altamente Qualificados**

##### **5.1- Administrativos**

Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>  
Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>  
Controlador-caixa

##### **5.2- Comércio**

Prospetor de vendas

##### **5.3- Produção**

Operário polivalente  
Preparador/embalador

##### **5.4- Outros**

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém  
Dispenseiro A  
Dispenseiro B  
Motorista de pesados  
Motorista de ligeiros  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>

## **6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Ajudante de dispenseiro  
Ajudante de motorista  
Assistente de restauração  
Empregado de armazém  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de bar  
Empregado de distribuição  
Empregado de limpeza  
Empregado de refeitório

### **6.2- Produção**

Manipulador/ajudante de padaria  
Preparador de fabrico de refeições

### **A - Estagiários**

Estagiário (escritório)  
Estagiário de cozinheiro (um ano)  
Estagiário de barman (um ano)  
Estagiário de pasteleiro (um ano)

## **Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2017.

### **1- Quadros superiores**

Assessor III (Grupo C)  
Chefe de vendas (Grupo C)  
Consultor II (Grupo A)  
Consultor I (Grupo B)

Enfermeiro (Grupo G)  
Superintendente de instalação (Grupo C)

### **2- Quadros médios**

#### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Analista chefe (Grupo D)  
Assessor II (Grupo D)  
Assessor I (Grupo E)  
Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D)  
Representante comercial IV (Grupo D)  
Representante comercial III (Grupo E)  
Superintendente de aeroinstalação (Grupo D)

#### **3- Encarregados, Contramestres, mestres e chefes de equipa**

Analista principal (Grupo E)  
Chefe de equipa (Grupo G)  
Encarregado (Grupo G)  
Supervisor de aviação (Grupo G)

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assessor júnior (Grupo F)  
Representante comercial II (Grupo F)  
Representante comercial I (Grupo G)  
Secretário (Grupo F)  
Técnico administrativo II (Grupo F)  
Técnico administrativo I (Grupo G)  
Técnico de Tesouraria (Grupo G)

#### **4.2- Produção**

Analista de laboratório (Grupo H)

### **5- Profissionais altamente qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Assistente administrativo (Grupo H)  
Rececionista (Grupo H)

#### **5.3- Produção**

Aeroabastecedor qualificado (Grupo H)  
Fogueiro (Grupo H)  
Técnico operacional (Grupo H)

#### **5.4- Outros**

Cozinheiro (Grupo I)  
Fiel de armazém (Grupo H)  
Motorista (Grupo H)

### **6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

#### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo estagiário (Grupo I)  
Auxiliar administrativo (Grupo J)  
Telefonista (Grupo I)  
Trabalhador de limpeza (Grupo K)

#### **6.2- Produção**

Aeroabastecedor (Grupo I)  
Assistente operacional (Grupo I)  
Operador (Grupo J)

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de novembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2015.

#### Artigo 26.º

##### (composição)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- .....

#### Artigo 28.º

##### (composição)

1- A direcção nacional é composta por onze membros eleitos de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- .....

3- .....

#### Artigo 32.º

##### (composição)

1- O conselho fiscal é composto por três membros eleitos de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- .....  
3- Na primeira reunião, o conselho fiscal deverá eleger entre si, um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Registado em 22 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 181 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom - STPT - Substituição**

Na composição da direção do Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom - STPT, publicada no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efectuada a seguinte substituição:

António Jorge Coelho Matos, bilhete de identidade n.º 08586709, em substituição de Luis Miguel Vieira Loureiro, bilhete de identidade n.º 10095724.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte - SITE NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de setembro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA.

«Pela presente, comunicamos V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 14 de dezembro de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA.  
Morada: Lugar de Pontelhães - Brito - 4800 Guimarães.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM, realizada em 18 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

Efetivos:	BI/CC
José Ferreira Rodrigues	06570675
João da Silva Carvalho	12297681
João Pereira Oliveira	03809293

Domingos José de Sousa Gomes	08305858
José Maria da Costa	07133916
Suplentes:	
António da Silva Gomes Faria	6377000
Evaristo Lopes Pereira	07245691
Abílio Augusto Amaral Marinho	6661066
José Adelino Macedo Pereira	03855279
António Rui da Silva Chaves	10050490

Registado em 26 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 76, a fl. 123 do livro n.º 1.