



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Mora Portugal, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 2430

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro ..... 2431

- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro ..... 2432

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global ..... 2434

- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global ..... 2453

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado .. 2476

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e texto consolidado ..... 2503

- Contrato coletivo entre a APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial .....	2514
- Acordo empresa entre a Almamúsica - Produções Musicais, L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outro - Integração em níveis de qualificação .....	2517
- Acordo empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE (quadros técnicos) - Integração em níveis de qualificação .....	2517
- Acordo empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros - Integração em níveis de qualificação .....	2517

**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 e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração .....	2518
--	------

**II – Direção:**

- Sindicato dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) - Eleição .....	2519
--	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Alteração .....	2522
---	------

**II – Direção:**

- ACIST - Associação Empresarial de Comunicações de Portugal - Eleição .....	2527
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Comissão de trabalhadores do BNP Paribas, SA - Constituição .....	2528
- Comissão de trabalhadores da PSAR PORTUGAL, SA - Constituição .....	2538

**II – Eleições:**

- Comissão de trabalhadores da BNP Paribas, SA - Eleição .....	2548
- Comissão de trabalhadores da CRISAL - Cristalaria Automática, SA - Eleição .....	2549
- Comissão de trabalhadores da MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA que passa a denominar-se por MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Eleição .....	2549
- Comissão de trabalhadores da PSAR PORTUGAL, SA - Eleição .....	2551
- Comissão de trabalhadores da Infraestruturas de Portugal, SA - Eleição .....	2551

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

**I – Convocatórias:**

- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã - Convocatória .....	2554
- ETMA - Empresa Transformadora de Mármore de Alentejo, SA - Convocatória .....	2554
- MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA - Convocatória .....	2555
- Visteon Portuguesa, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2555

**II – Eleição de representantes:**

- ADP Fertilizantes, SA - Eleição .....	2555
- Autoneum Portugal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2555
- Instituto Nacional de Estatística, IP - Eleição .....	2556

***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.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.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

### **Mora Portugal, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Mora Portugal, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>», com o NIF 507137167 e sede no Parque Empresarial de Mogueiras, União das Freguesias de Souto e Tabaçô, 4970-685 Arcos de Valdevez, concelho de Arcos de Valdevez e distrito de Viana do Castelo requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento localizado no local da sede.

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

Aplica-se igualmente à requerente o seguinte instrumento de regulamentação coletiva de trabalho: contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e Outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - com última alteração salarial e outras e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem tecnológica, económica e ambiental, invocando a necessidade de resposta à otimização do processo de produção instalado que permite vantagens materiais e ambientais e maximização da sua competitividade.

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

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

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

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

3- A empresa apresentou alvará de autorização de utilização, emitido pelo município de Arcos de Valdevez, que titula a autorização de utilização do edifício bem como autorização de exploração emitida pelo IAPMEI, IP, do Ministério Adjunto e da Economia;

4- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

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

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, 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, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Mora Portugal, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>» a laborar continuamente no seu estabelecimen-

to localizado no local da sede sito no Parque Empresarial de Mogueiras, União das Freguesias de Outo e Tabaçô, 4970-685 Arcos de Valdevez, concelho de Arcos de Valdevez e distrito de Viana do Castelo.

11 de junho de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - 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 Comercial do Distrito de Beja e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio 2019, abrangem no distrito de Beja as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP requereram a extensão das alterações ao contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 462 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61,5 % são mulheres e 38,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 146 TCO (31,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 316 TCO (68,4 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 70,6 % são mulheres e 29,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de

3,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

De acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante 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 respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, 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*, Separata, n.º 22, de 15 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho 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 por 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 Có-

digo do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, são estendidas no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio a retalho abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade 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 a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas 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>;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

14 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro**

O acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que no território nacional se dediquem às atividades previstas nas alíneas a) a d) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo na mesma área geográfica a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que tenham como objeto principal as mesmas atividades, ou seja, que se dediquem: à produção agrícola, agropecuária e florestal; à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade; e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 270 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,5 % são mulheres e 48,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 185 TCO (68,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 85 TCO (31,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 57,6 % são mulheres e 42,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão,

a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 24, de 15 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do acordo coletivo em causa na mesma área e âmbito de atividade, sem prejuízo do princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho, que determina a não aplicação da presente portaria às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais. 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal; à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade; e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa; e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que desenvolvam as atividades previstas na convenção e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 junho de 2019.

7 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,  
*Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

## **Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global**

Revisão global do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam atividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

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

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

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia da CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

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

para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

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

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

9- A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

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

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Substituição da CCT**

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

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

### **CAPÍTULO II**

#### **Atividade sindical na empresa**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua atividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Comunicações à empresa**

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

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

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Comissões sindicais e intersindicais da empresa**

1- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3- A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria

dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1- Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, exceto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os diretores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afetados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objeto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

2- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4- Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face a atividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efetividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções

inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

**Grupo A**

Profissionais do comércio:

- a) Idade mínima de admissão 16 anos;
- b) As habilitações mínimas legais;
- c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

**Grupo B**

Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1- De 18 anos, para trabalhadores de limpeza.
- 2- De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

**Grupo C**

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

**Grupo D**

Cobreadores - Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

Admissão - 18 anos de idade.

**Grupo E**

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

**Grupo F**

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

**Grupo G**

Eletricistas:

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- a) Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica eletricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

**Grupo H**

Têxteis:

- 1- As habilitações legais mínimas.
- 2- As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respetivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respetivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**Admissão para efeitos de substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3- O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4- A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

###### I- Trabalhadores do comércio.

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efetivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respetivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

###### II- Trabalhadores de escritório.

1- a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou

equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

###### III- Trabalhadores de armazém.

1- Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém.

2- Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém.

3- Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV- Trabalhadores eletricitas - Para os trabalhadores eletricitas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Acesso automático

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho referido no preâmbulo.

6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de

20 anos de idade.

7- Operador de supermercado/loja de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, exceto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

8- O operador de supermercado/loja de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.<sup>a</sup>

9- Operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.<sup>a</sup>

10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.

11- O oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

12- O oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

13- O oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

14- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.<sup>o</sup> ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.<sup>o</sup> ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

#### Cláusula 18.<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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto de contrato, exceto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela 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 lhe tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infrações 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 contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

## CAPÍTULO V

### Duração da prestação do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Nos meses de janeiro a novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua atividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais. No mês de dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2- No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa

3- No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5- Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6- O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração

não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3- A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4- Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efetuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio pela prestação de trabalho em dias de descanso e feriados

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia de descanso e feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

$$\text{Remuneração horária} = [(\text{Retribuição base} \times 12) : (\text{N.º horas trabalho semanal} \times 52)] \times 2$$

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição horária} \times \text{N.º de horas diárias}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição. A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo míni-

mo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2- Não se considera trabalho noturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número 1 desta cláusula em empresas que adotem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

## CAPÍTULO VI

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efetuado logo que as vendas se concretizem através da sua faturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 16,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,38 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Excetua-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 12,80 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retri-

buição global mensal.

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 33,24 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 18,44 €;

Pequeno-almoço - 2,32 €;

Almoço, jantar ou ceia - 10,00 €; ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, exceto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respetivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respetivo concelho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão di-

reito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respetivo subsídio.

8- 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.

9- 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.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de

férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfeçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção das referidas nas alíneas *c)* e *h)* da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

*a)* Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

*b)* Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

*c)* Casamento, durante 11 dias úteis;

*d)* Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padrasto, madrasta, filho(a) enteado(a) genro, nora, durante cinco dias;

*e)* Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

*f)* Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

*g)* Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respetivas funções, durante o tempo indispensável;

*h)* Doação de sangue, durante o dia da doação;

*i)* Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas, prévias ou posteriormente, autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* e *k)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infração disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

*a)* Por mútuo acordo das partes;

- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa**

1- O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.<sup>a</sup>

3- A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7- Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à

comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7- O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efetiva de justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser ação de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Denúncia unilateral pelo trabalhador**

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

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Transmissão do estabelecimento**

1- A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Insolvência**

1- A declaração de insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Cessação ou interrupção de atividade**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua atividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua atividade.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Condições particulares de trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Parentalidade**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exerça atividades suscetíveis de provocarem lesões fetais, com exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

1.1- As atividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença de nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias

consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro.

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

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do(a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa.

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

8- As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos menores**

1- Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal nos

cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6- As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpostos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensão por acidente de trabalho**

1- Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2- Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3- Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

## CAPÍTULO X

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

A entidade patronal 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 dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais**

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respetivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adotar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

**Sanções disciplinares**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

4- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano, a

contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

6- Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

**Interpretação, integração e resolução de conflitos**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

**Constituição, funcionamento e deliberação**

Constituição:

1- É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto.

2- Por cada representante efetivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos.

5- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias

das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto.

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores.

4- As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efetuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

2- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.

3- *Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

4- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza: Operador

de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

5- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

6- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

7- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

8- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

9- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

10- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

11- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

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

13- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

14- *Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

15- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

16- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

17- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

18- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.<sup>a</sup>

20- *Montador de móveis* - É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

21- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

22- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## II) Trabalhadores de escritório

1- *Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

2- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

3- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina

o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respetivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respetivos chefes.

4- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

5- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

6- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

7- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

8- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

9- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de

quatro meses.

10- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

11- *Secretário(a) de direção* - É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

12- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

13- *Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

### III) Trabalhadores de serviços de limpeza e atividades similares

*Auxiliar ou servente de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

### IV) Telefonistas

*Telefonista* - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

### V) Cobradores

*Cobrador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

### VI) Trabalhadores motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

### VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

### Categorias profissionais

1- *Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

3- *Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

### VIII) Trabalhadores eletricistas

#### Definição de categorias

1- *Encarregado* - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

3- *Oficial* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

5- *Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade

#### Deontologia profissional dos trabalhadores eletricistas

1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

3- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

**IX) Trabalhadores relojoeiros**

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

**X) Trabalhadores de carnes**

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

**ANEXO II**

**Enquadramento das profissões por níveis salariais**

1- *Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns*

a) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja.

b) Secretária de direção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspetor de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

c) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospetor de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.ª e oficial relojoeiro de 1.ª

d) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, rececionista, acabador de móveis de 2.ª, oficial relojoeiro de 2.ª e operador de supermercado/loja de 1.ª

e) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.ª e operador supermercado/loja de 2.ª

f) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

g) Estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja 2.º ano.

h) Estagiário do 2.º ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.º ano.

i) Estagiário do 1.º ano.

2- *Trabalhadores rodoviários*

c) Motorista de pesados.

d) Motorista de ligeiros.

e) Ajudante de motorista.

3- *Trabalhadores eletricitistas*

a) Encarregado.

b) Chefe de equipa.

c) Oficial.

d) Pré-oficial.

e) Ajudante.

4- *Trabalhadores têxteis*

b) Mestre ou mestra.

c) Ajudante de mestre ou mestra.

d) Oficial especializado.

e) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

f) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

h) Costureira de emendas.

**Enquadramento das profissões por níveis de qualificação**

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros 1.2) Técnicos administrativos e do comércio	Chefe serviços Chefe de escritório Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros 2.2) Técnicos administrativos	Programador Chefe secção
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-----	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspetor de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2) Administrativos, comércio e outros 4.2) Produção	Assistente administrativo Secretária direção Guarda-livros
Profissionais qualificados	5.1) Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório
	5.2) Comércio	Caixeiro Montador de móveis Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja
	5.3) Produção	-----
	5.4) Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1) Administrativos, comércio e outros	Rececionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1) Administrativos e outros	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista
	7.2) Produção	-----
Estágio e aprendizagem	A.1) Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2) Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud.supermercado/loja
	A.3) Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (eletricista)

## ANEXO III

**Quadro de densidades**

## 1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A)...	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B)...	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C)...	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D)...	-	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

A) Primeiro-caixeiro/operador especializado/loja

B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado/loja 1.ª

C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado/loja 2.ª

D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado/loja

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

## 2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário	-	-		1	1	1	1	1	1	2
Segundo escriturário	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

## ANEXO IV

**Quadro de vencimentos**

**Tabela salarial - 2019**  
(Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019)

Nível	Âmbito profissional	Salário (€)
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado eletricista Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	740,00

B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (eletricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspetor vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direção	682,00
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiário programação Expositor - decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (eletricista) Oficial relojoeiro 1.ª operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospetor vendas Vendedor ou técnico vendas	673,00
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Acabador móveis 2.ª conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Oficial relojoeiro 2.ª Operador supermercado/Loja 1.ª Rececionista Segundo oficial de carnes	630,00

E	3.º caixeiro 3.º escriturário Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª pré oficial (eletricista) Telefonista	615,00
F	Bordadora Costureira Distribuidor Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	610,00
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.º ano Praticante de carnes do 1.º ano	605,00
H	Ajudante (eletricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	605,00
I	Estagiário 1.º ano	605,00

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 6 de maio de 2019.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

*Álvaro José Martins Viegas*, na qualidade de presidente da direção.

*Eduardo da Palma Palminha*, na qualidade de tesoureiro da direção.

*Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa*, na qualidade de diretora executiva.

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

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 12, com o n.º 145/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global**

Acordo de empresa entre Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços,

Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016).

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima - Indústria de Celulose, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 190 trabalhadores ao serviço da empresa.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

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

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapro-

pondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

3- O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

4- No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.ª;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

#### Cláusula 11.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com

quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

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

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

#### Cláusula 12.ª

##### (Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

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

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

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

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 13.ª

##### (Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Processo disciplinar)**

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Mudança de entidade patronal)**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos

legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Período normal de trabalho)**

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do

trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 5,73 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo

entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de euro: 17,61 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 5,89 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6- O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)**

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de euro: 10,36 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal)**

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

15 de agosto;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Definição de falta)**

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Faltas justificadas)**

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madras, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

i) Doença ou acidente do trabalhador;

j) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e j) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas d) e e) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do número 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea f) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas h) e j) do número 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea i) do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### CAPÍTULO VI

## Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Definição de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por inibição de horário de trabalho e o subsídio por trabalho noc-

turno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e HS o número de ho-

ras normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - Euro: 262,00 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - Euro: 104,00 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do

impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Segurança Social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de novembro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de euro: 26,36 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Cantina - Subsídio de refeição)

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de euro: 0,05 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de euro: 6,36 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de euro: 6,36 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de euro: 6,36 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de euro: 6,36 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de euro: 6,36 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do números 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa paga-

rá ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusivé, um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de Segurança Social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusivé, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Complemento de pensão por invalidez)

1- Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

## CAPÍTULO IX

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Protecção da maternidade e paternidade)

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de menores

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos menores)

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número

1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Convenções revogadas)

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Disposição final)

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima - Indústria de Celulose, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de junho de 2016, revistas nesta convenção.

## ANEXO I

**Remunerações mínimas**

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	Euro: 1 419,00 €
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Desenhador projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização - Civil Encarregado de realização - Instrumentos Encarregado de realização - Eléctrica Encarregado de realização - Mecânica Encarregado de segurança Preparador - programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior	Euro: 1 298,00 €
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	Euro: 1 173,00 €
Grupo IV	Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	Euro: 1 050,00 €
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior	Euro: 978,00 €

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo V	Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo	Euro: 978,00 €
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de etar Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista sénior	Euro: 900,00 €
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista recepcionista	Euro: 831,00 €
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	Euro: 797,00 €
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Praticante sénior (de todas as profissões)	Euro: 740,00 €
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Praticante (de todas as profissões)	Euro: 708,00 €









### ANEXO III

## Definições de funções

#### Construção civil

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização-civil* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores de escritório

*Assistente administrativo sénior* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas* - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18

anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalhe nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo* - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais* - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior* - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

*Operador de informática* - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da orga-

nização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial* - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

*Técnico de informática* - É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

*Técnico superior (contabilista)* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior* - É o trabalhador que,

além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista* - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

#### Trabalhadores de comércio

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador* - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior* - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente* - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta* - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos

sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Técnico de compras e materiais* - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização-eléctrica* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior* - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a

conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório* - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta* - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança* - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório* - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os pa-

râmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior* - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte* - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança* - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor* - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador coordenador* - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta* - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspecciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas.

micas elementares.

*Operador de ETAR sénior* - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR* - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras* - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação* - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo* - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta* - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico do controlo da qualidade* - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especia-

lização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenhos simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos* - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização - Instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização - Mecânica* - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior* - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Proceda à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Proceda à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil)* - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico)* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior* - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior* - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda

tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador* - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador* - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos

existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

#### Trabalhadores rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

#### Trabalhadores fogueiros

*Operador de campo de produção de energia* - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia* - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

## ANEXO IV

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

Enquadramento	Categoria profissional
1- Quadros superiores	Técnico superior
2- Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/ d direcção
3- Quadros intermédios (Encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
	Encarregado de realização - Instrumentos
	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Condutor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
Oficial de manutenção serralheiro	

4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
Telefonista recepcionista	
Tesoureiro	
5- Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
Operador de ETAR	
Operador de recuperação	
6- Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

*Gualter Nunes Vasco*, mandatário.*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 14 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 148/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de abril de 2019.

2- A convenção coletiva vigora por um período de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e na cláusula seguinte.

3- A tabela de retribuições de base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses e são revistas anualmente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Revisão e denúncia**

1- A revisão da convenção ou a sua denúncia podem ser feitas após seis meses de vigência a partir de qualquer dos prazos previstos na cláusula anterior, através de comunicação escrita dirigida à outra parte.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta de revisão ou a denúncia, desde que respeitado o previsto no número 1 desta cláusula, fica obrigada a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapropondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo a negociação iniciar-se até 15 dias subsequentes à receção da resposta.

4- Em caso de denúncia, a presente CC mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

5- Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevigência suspende-se, não podendo exceder o prazo de 18 meses.

6- Decorridos os prazos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, a convenção coletiva mantém-se em vigor até 45 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Que a conciliação e/ou a mediação se frustraram;

b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

7- Esgotado o prazo referido no número 6 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;

c) Duração do tempo de trabalho.

d) Regimes de proteção social;

e) Formação profissional.

8- Para além dos efeitos referidos no número anterior, o tra-

balhador beneficiará dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carreiras profissionais e período experimental

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e contrato de trabalho

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
- 3- O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato coletivo e na lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve exercer as tarefas correspondentes à categoria para que foi contratado.
- 2- As entidades patronais podem, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.
- 3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das tarefas normais se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo as tarefas exercidas acessoriamente corresponder a grupos ou carreiras profissionais abaixo daquela em que se encontra enquadrado.
- 4- Caso o trabalhador desempenhe predominantemente tarefas que correspondam a grupos ou carreiras profissionais acima daquelas em que está enquadrado, terá direito à remuneração correspondente ao desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.
- 3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado, o período experimental segundo a grelha dos níveis de qualificação prevista no anexo III, tem a seguinte duração:
  - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias caso haja ação de formação profissional;
  - b) 120 dias para os quadros médios, chefias intermédias e profissionais altamente qualificados;
  - c) 240 dias para os quadros superiores.
- 4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo

certo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
  - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
  - c) Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.
- 4- Findo o período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir do início do período experimental.

## CAPÍTULO III

### Formação profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Planos de formação

- 1- No âmbito do sistema de formação profissional, com vista a promover o incremento da produtividade da empresa tendo-se em conta o setor de atividade desta e o âmbito das funções a cargo do trabalhador, compete às empresas:
  - a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;
  - b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
  - c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
  - d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.
- 2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
- 3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

- 1- O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei e sempre ajustado às alterações desta, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.
- 2- As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos.
- 3- O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional contando o respetivo tempo de formação ministrada para os limites mí-

nimos fixados na lei.

4- O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos, por motivo que lhe seja imputável.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente a presente convenção;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalhador;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

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 e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Inspeção-Geral do Trabalho, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar, injustificadamente, à prestação 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, salvo nos casos previstos na presente convenção;
  - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente convenção;
  - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na presente convenção ou por acordo escrito do trabalhador;
  - 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;
  - 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.
- 2- A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas nesta convenção.

3- Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infrações ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Mobilidade geográfica**

1- Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que dessa transferência não resulte prejuízo sério para o trabalhador.

2- As entidades patronais podem, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso de o trabalhador ser transferido nos termos dos números 1 e 2, a empresa custeará as despesas impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, se esta se justificar.

4- No caso previsto no número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador este, pode rescindir o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

CAPÍTULO V

**Contratos a termo**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Admissibilidade do contrato**

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excecional de atividade de empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabele-

cimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração prevista em legislação especial de política de emprego.

4- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Justificação do termo**

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe às entidades patronais.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho que viole o estipulado na cláusula anterior.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Formalidades**

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;

g) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número anterior.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Contratos sucessivos**

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excecionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime da contratação de primeiro emprego.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1 da pre-

sente cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a empresa em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Informações

As entidades patronais devem afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas aquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo certo

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior da presente cláusula a duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, caso se trate de um contrato previsto na alínea *a)* do número 3 da cláusula 13.<sup>a</sup>

3- O contrato celebrado ao abrigo do regime de primeiro emprego não pode ter uma duração superior a 18 meses.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo incerto

É admitida a celebração de contrato a termo incerto nas condições previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *e)* e *f)* do número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a sua celebração.

2- Terminados os motivos que deram origem à celebração do contrato a termo incerto e o trabalhador se mantiver ao serviço da empresa, decorridos oito dias após aquela data, considera-se que o trabalhador está contratado sem termo.

3- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação do trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Termo resolutivo

Os contratos a termo que não respeitem o consignado no presente capítulo tornam-se nulos, dando direito ao trabalhador à admissão como efetivo.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O trabalhador deve desempenhar as suas funções no local de trabalho para onde foi contratado.

2- Excetua-se do número anterior as situações previstas na cláusula 12.<sup>a</sup>, que passará a ser o novo local de trabalho do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 40 horas.

2- Excetua-se do número anterior os horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas.

3- O período máximo de trabalho diário é de 8 horas.

4- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos desta convenção.

5- As empresas podem organizar o horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira ou de segunda-feira a sábado.

6- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário de trabalho de segunda-feira a sábado conferem direito a um suplemento de retribuição mensal de 20 % sobre a retribuição normal - com o limite máximo de 200,00 €, sem prejuízo de valores superiores já praticados à entrada em vigor da presente convenção - e, bem assim, a descanso complementar de um dia por semana.

7- Aos trabalhadores que prestem serviço ao sábado, e aos quais se não aplique o regime do número anterior, é aplicável o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> desta convenção.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### Exceção ao limite de duração do trabalho

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

2- Os trabalhadores que efetuem rotas de distribuição, nos termos previstos no número 1, não poderão realizar mais do que uma rota de distribuição por semana cuja duração total

exceda as dez horas, e abranja, no todo ou em parte, o referido intervalo temporal.

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixados na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à entidade inspetiva pela área laboral.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- Excetua-se do disposto no número 2, a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registado em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito ao reembolso das despesas efetuadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no horário de trabalho devidamente elaborado e afixado nos locais habituais pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior vigorará por períodos de 10 semanas, não contando como trabalho suplementar.

3- O acerto das horas realizadas no regime previsto nos números anteriores processar-se-á nas 10 semanas seguintes à sua execução.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, 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 duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cem horas por ano.

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

4- 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.

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

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

7- 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 efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

9- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente ou por cessação do contrato de trabalho serão pagas pelo valor da retribuição horária, acrescida de 50 %.

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

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

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

13- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Descanso diário**

1- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo parcial**

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

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

3- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

4- Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

6- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho semanal.

7- O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade patronal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 46,00 €.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos ou com isenção de horário de trabalho.

3- Para os trabalhadores admitidos após a data de publicação do presente CC, será considerado noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado;
- d) 175 horas para as microempresas.

4- O empregador deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

5- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

6- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

7- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias em que gozaram o respetivo descanso compensatório.

8- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à entidade inspetiva responsável pela área laboral relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador sindicalizado, pelo respetivo sindicato.

9- O trabalhador, dentro dos limites previstos no número 3 desta cláusula, é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- 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.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado, o trabalhador tem direito a gozar, num dos três dias úteis seguintes, um número de horas igual ao tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

2- Será dia de descanso semanal complementar o sábado ou outro dia acordado entre a empresa e o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

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 pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados obrigatórios a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontra localizado o estabelecimento.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22

dias úteis.

2- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- 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.

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

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para o empregador.

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

7- Até 15 de abril de cada ano, as empresas afixarão nas respetivas secções, para conhecimento do pessoal interessado, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de outubro.

8- No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial das férias em falta.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- As entidades patronais podem, nos 15 dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

#### Cláusula 41.<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 e do anexo IV.

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 proteção na doença;

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

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, 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 das faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, 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.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição mista

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo V e serão pagas mensalmente.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste CC.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CC, nomeadamente para efeitos de subsídio de Natal, férias e outros, e determina-se pela adição da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês de admissão, quando incompleto.

3- Os trabalhadores no ano da incorporação no serviço militar ou do seu regresso, ou noutros casos de impedimento prolongado, terão direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço nesse ano, com o mínimo de 25 % do seu montante. Porém, nos casos em que o trabalhador recebe ou tenha direito a receber algum complemento de subsídio por parte da Segurança Social ou entidade seguradora, a entidade patronal completará o subsídio até ao montante estabelecido neste CC.

4- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias**

1- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses e serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo porém ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixado no contrato.

4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório, complementar e em dia feriado.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias**

1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de 60 dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Remuneração por substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 60 % pela segunda hora e subsequentes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 100 %, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2- O trabalho prestado nas condições previstas no número anterior dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes com a correspondência ao mesmo tempo de trabalho prestado, sem perda de remuneração.

3- Para efeitos do número 1, aplica-se a fórmula prevista na cláusula 56.<sup>a</sup>

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 9,80 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da sua remuneração anterior com as diuturnidades que vinha recebendo.

3- Quando o trabalhador auferir remuneração superior à mínima da respetiva categoria, apenas terá direito ao pagamento, a título de diuturnidades, de importância correspondente à diferença entre a sua remuneração e a soma da retribuição mínima da sua categoria com as diuturnidades a que tenha direito.

4- Para efeitos desta cláusula considera-se «acesso obrigatório» as promoções obrigatórias previstas no artigo 4.º do anexo II e o sistema de promoções salariais obrigatórias previstos na convenção que deu origem a esta cláusula, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de ser-

viço será abonada a importância diária mínima de 52,00 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

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

Alojamento - 31,75 €;

Almoço ou jantar - 10,93 €;

Pequeno-almoço - 2,20 €.

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

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data da saída e a do regresso do trabalhador.

5- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efetuadas em viatura da entidade patronal e bem assim as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6- Todas as empresas que não possuam refeitórios e tenham mais de 150 trabalhadores terão de pôr à sua disposição um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, água canalizada, meios para aquecimento de refeições e lava-louça, onde os trabalhadores possam tomar ou aquecer as suas refeições.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 20,91 €.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 35,50 €.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

1- Para o cálculo da retribuição do trabalho suplementar e demais efeitos previstos neste CC utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{horas trabalho semanal}}$$

sendo RH a retribuição horária.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Forma e lugar do cumprimento

1- As entidades patronais podem efetuar o pagamento da retribuição ao trabalhador em dinheiro, cheque bancário, transferência bancária ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2- O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3- O tempo que o trabalhador comprovadamente gastar para receber a retribuição será considerado como tempo de trabalho.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição de Segurança Social, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1- As entidades patronais podem conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

3- A concessão da licença determina a suspensão do contrato, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

4- O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Cessando a licença, o trabalhador tem que comunicar à entidade patronal a sua disponibilidade para num prazo de 15 dias retomar o posto de trabalho que detinha aquando da concessão da licença.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efetiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídas.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a entidade patronal opor-se a que ele o retome.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

###### a) Caducidade:

i) Verificando-se o seu termo;

ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

b) Revogação - por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento de onde constem a data da produção de efeitos e a compensa o pecuniária para liquida o de todos os créditos;

c) Resolução - por evoca o de justa causa por qualquer das partes, nos termos das cláusulas 62.<sup>a</sup> e 63.<sup>a</sup>;

d) Denúncia - por parte do trabalhador durante o prazo do aviso prévio previsto para o despedimento coletivo, caso em que o trabalhador não tem que indemnizar, no todo ou em parte, a empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento pela entidade patronal

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para aprecia o da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das rela es entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Viola o dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obriga es inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declara es relativas   justifica o de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem di-

retamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 intercaladas;

h) Incumprimento dos regulamentos internos da empresa, os quais respeitarão os princípios reconhecidos pela presente convenço e pela lei e só se considerarão em vigor após rece o pela entidade inspetiva responsável pela área laboral;

i) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

j) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

l) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

m) Incumprimento ou oposi o ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

n) Redu es anormais de produtividade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Cessa o do contrato por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolu o do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribui o;

b) Viola o culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplica o de san o abusiva;

d) Falta culposa de condi es de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas   integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;

g) Altera o substancial e duradoura das suas condi es de trabalho.

3- Constitui ainda justa causa de resolu o do contrato pelo trabalhador a necessidade de cumprimento de obriga es legais incompatíveis com a continua o ao serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Indemniza o devida ao trabalhador

A título de indemniza o, por qualquer causa de cessação do contrato de trabalho nos termos do número 2 da cláusula anterior, por facto não imputável ao trabalhador,   devido ao trabalhador a quantia mínima de 30 dias por cada ano de antiguidade, contando para esse efeito, a fra o do último ano como um ano completo, sendo sempre devido ao trabalhador um mínimo de três meses de retribui o.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar a que se reporta a cláusula anterior, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Limites às sanções disciplinares

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

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de 45 dias a contar do conhecimento da infração pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato

que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a este contrato ou previstas na lei;

c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício ou da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Igualdade e não discriminação

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação

1- As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos fatores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no número anterior.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Igualdade e não discriminação em função do sexo

Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respetivo sexo a qualquer tipo de atividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa atividade constitui uma discriminação em função do sexo.

## SECÇÃO II

### Parentalidade

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CC, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

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.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo

além do primeiro.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devendo apresentar a devida justificação ao empregador, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

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- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

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

6- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a 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 um limite máximo de 30 dias por ano.

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, terá que fazer parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Falta para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo 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.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de dez horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

4- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

5- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, serão atribuídas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 83.<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 efetiva 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 adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Adoção**

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 100 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adotantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

SECÇÃO III

**Trabalhador-estudante**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até seis horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou retribuição os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

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

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

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

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

5- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

6- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade patronal comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

SECÇÃO IV

**Trabalhador estrangeiro**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Trabalhador estrangeiro**

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

CAPÍTULO XII

**Exercício da atividade sindical na empresa**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Atividade sindical na empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Aos dirigentes sindicais da empresa e aos representantes dos sindicatos devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Reuniões de trabalhadores**

1- Os trabalhadores da empresa podem reunir-se em assembleia nos locais de trabalho durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindicais de empresa ou pelos delegados sindicais através de comunicação ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, e desde que assegure o funcionamento dos serviços urgentes se os houver.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Direito a instalações**

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local adequado para a realização de reuniões, nas empresas com menos de 150 trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis membros;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - oito membros.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram a sua comissão sindical ou comissão intersindical de empresa.

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

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

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções sindicais.

6- O crédito de horas atribuído no número anterior é remunerado e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo casos de urgência, em que tal comunicação será feita, nas quarenta e oito horas seguintes.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Número de dirigentes sindicais

O número máximo de dirigentes sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - quatro membros;

e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - seis membros;

f) Estabelecimento com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - sete membros.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções sindicais, sem perda de remuneração e contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, embora sem direito à remuneração.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

4- As faltas dadas por membros dos corpos sociais dos sindicatos, mesmo que ultrapassem 30 dias seguidos não implicam a suspensão do contrato de trabalho.

5- As direções dos sindicatos comunicarão às entidades patronais a identificação dos seus dirigentes sindicais, por meio de carta registada, bem como a identificação dos dirigentes com direito a crédito de horas, de que será afixada cópia nos locais reservados à informação sindical.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

As entidades patronais obrigam-se a deduzir no salário dos trabalhadores e a enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte aquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissões de segurança e saúde no trabalho

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

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

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Formação dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito formação adequada fornecida pela empresa.

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

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança Social

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio complementar de doença

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respetiva instituição de previdência.

2- O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do quinto dia a contar da data da baixa, não podendo ultrapassar 90 dias.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Subsídio complementar de acidente de trabalho

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a incapacidade for parcial, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador recebia antes do acidente ou doença profissional e a que passa a auferir durante o período da incapacidade, até ao limite máximo de 90 dias.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberação

###### 1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

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

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

d) A indicação dos membros que constituem a comissão paritária, terá de ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CC, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

###### 3- Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CC.

###### 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, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e

seus trabalhadores abrangidos por esta CC;

d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao ministério responsável pela área laboral, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante desta convenção.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Efeitos deste contrato coletivo

1- O presente contrato coletivo pode ser articulado por convenção coletiva celebrada por todas as entidades signatárias, relativamente à regulação das seguintes matérias:

a) Mobilidade geográfica e funcional;

b) Organização do tempo de trabalho;

c) Retribuição.

2- Aplica-se à articulação referida no número anterior, as regras referentes ao depósito e publicação da convenção coletiva.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Reclassificação das profissões e carreiras profissionais

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores continuarão a desempenhar as funções atribuídas mas serão objeto de uma reclassificação horizontal para o grau de entrada da carreira profissional, nos termos do anexo II, salvo a disposição prevista no número seguinte.

2- As profissões ou categorias profissionais, com carreira profissional anterior à publicação da presente convenção, são reclassificadas horizontalmente, mantendo-se no mesmo grau atribuído.

3- No caso de dúvida sobre a atribuição do grau ou do nível remuneratório a interpretação do disposto na presente convenção será da competência da comissão paritária que reunirá para o efeito, desde que requerida por qualquer das partes.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regime transitório

As categorias profissionais que agora se eliminam podem manter-se temporariamente enquanto houver profissionais com tal classificação, mantendo o direito à retribuição respeitante ao grupo salarial em que se encontram inseridos, até à extinção do posto de trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Revogação e tratamento mais favorável

1- A presente revisão revoga as convenções coletivas de trabalho publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, respetivamente, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de abril de 2006, n.º 19, de 22 de maio de 2011, n.º 28, de 29 de julho de 2013 e n.º 21, de 8 de junho de 2015, com a entrada em vigor do presente contrato coletivo e são substituídas pelas ago-

ra acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

2- Todas as dúvidas ou lacunas que se suscitarem na aplicação desta convenção deverão ser resolvidas pela comissão paritária constante deste CC, sem prejuízo do recurso aos tribunais nos termos da lei.

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições desta convenção ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores, aos quais seja atribuída nova categoria profissional, por força da alteração da designação das categorias profissionais, não perdem direito às diuturnidades já adquiridas nem ao tempo adquirido para aquisição de nova diuturnidade.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista* - Trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega e cobrança de mercadorias e registo de atividade.

*Assistente administrativo/a* - Trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente administrativo coordenador* - Trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Assistente operacional* - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de electricista, mecânico e serralheiro, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador/a que efetua serviços de apoio ao operador de loja, designadamente no que respeita a movimentação, arrumação, preparação de encomendas, cargas e descargas de viaturas, escolha e substituição de vasilhame, limpeza e acondicionamento dos armazéns e verificação das máquinas que utiliza e executa outras tarefas indiferenciadas.

*Chefe de compras* - Trabalhador/a que efetua compras e assegura o aprovisionamento das mercadorias nas melhores condições, verificando qualidade, preços e outras características: coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correto funcionamento do serviço; pesquisa e analisa o mercado relativamente a produtos novos; pesquisa produtos com características de qualidade/preço equilibradas; efetua compras e negocia condições favoráveis; assegura o abaste-

cimento e os fornecimentos em tempo útil; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

*Chefe de serviço, de departamento ou divisão* - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço, departamento ou divisão da empresa, com base em orientações superiores.

*Chefe de vendas* - Trabalhador/a que coordena supervisores/ inspetores de vendas ou equipas de vendedores a fim se incrementarem as vendas: planeia, organiza, dirige e controla as áreas de vendas e eventualmente do *marketing* da empresa; participa nas políticas de vendas e eventualmente do *marketing*; coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas; efetua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores; angaria novos clientes e efetua contratos; controla as cobranças, especialmente no que se refere a grandes clientes; analisa o mercado e a concorrência; mantém a visibilidade da empresa e dos produtos através de materiais publicitários. Em empresas pequenas este profissional pode acumular a função «compras».

*Cortador/a de carnes verdes* - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes, recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

*Cortador/a de carnes verdes coordenador* - Trabalhador/a que desempenha as mesmas funções e tarefas previstas para o/a cortador/a de carnes verdes, podendo coordenar trabalhadores do mesmo grupo profissional.

*Cozinheiro/a* - Trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

*Diretor/a de serviços* - Trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

*Diretor/a de marketing* - Trabalhador/a que elabora e implementa planos de *marketing*, efetuando a sua coordenação e desenvolvimento de acordo com a estratégia global da empresa: propõe o plano de *marketing* e respetivo orçamento; assegura a gestão e o desenvolvimento do plano; lidera a equipa de *marketing*, define responsabilidades e atribuições tendo em vista manter a motivação e a satisfação e incrementar a produtividade e a rentabilidade; define a estratégia da marca e o seu posicionamento no mercado de modo a atingir os objetivos definidos; assegura a implementação

da estratégia e o planeamento das vendas tendo em vista o cumprimento dos objetivos; avalia oportunidades, define e implementa novos negócios de modo a reforçar o posicionamento da marca no mercado e da empresa em geral; assegura a análise da evolução do negócio segundo os indicadores de gestão selecionados e toma as medidas necessárias ao cumprimento dos objetivos; propõe, analisa e controla o orçamento da sua área de responsabilidade de modo a detetar desvios e implementa as ações corretivas necessárias.

*Distribuidor/a* - Trabalhador/a que entrega as mercadorias aos clientes, de acordo com solicitações previamente efetuadas; recebe dos serviços competentes as mercadorias a entregar e os respetivos documentos de transporte; entrega a mercadoria na morada indicada, contra a assinatura da guia de remessa; colabora na carga e descarga da mercadoria, sempre que necessário. Por vezes acondiciona ou desembala os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento. Pode proceder à cobrança da mercadoria que entrega.

*Embalador/a (operador/a de máquinas de empacotamento)* - Trabalhador/a que regula, opera e vigia o funcionamento de uma máquina destinada a empacotar produtos diversos, nomeadamente chá, café, cigarros, manteiga, etc., podendo acondicionar, embalar e rotular manualmente produtos e materiais diversos com vista à sua expedição ou armazenamento: envolve os produtos a embalar com o material indicado às suas características; coloca-os e acondiciona-os no interior das embalagens, nomeadamente caixas, sacos, latas e frascos; limpa os artigos e produtos e protege-os da corrosão; prepara as embalagens para a expedição, nomeadamente colando, cintando, tampando ou agrupando e efetua a respetiva identificação e inscrição de destinatários; alimenta a máquina de empacotamento com os materiais necessários, tais como papel celofane, papel de prata, fita, cola, etc.; introduz as películas através de rolos de transporte e prende-as no mecanismo de embrulhar; regula os sistemas que comandam a temperatura das cabeças de colagem, a tensão das bobinas e a velocidade de deslocamento das películas; regula o datador para a data de validade requerida; aciona os comandos, a fim de movimentar os mecanismos de embrulhar e fechar portermocolagem, por dobragem das pontas ou outro processo; introduz os produtos a embalar nos respetivos depósitos ou coloca-os sobre uma tela transportadora que alimenta a máquina; verifica a qualidade das mercadorias antes e depois de embrulhadas e retira para recipiente de retorno as embalagens defeituosas; controla por amostragem, o peso das embalagens procedendo a diversas pesagens durante o processo.

*Empilhador/a* - Trabalhador/a que conduz e manobra um empilhador, acionando os comandos de marcha, direção e elevação, para transportar e empilhar mercadorias em depósitos, armazéns ou outros locais: conduz o empilhador, efetuando as respetivas manobras de modo a movimentar a plataforma elevatória, tendo em conta as respetivas normas de segurança; descarrega ou empilha as mercadorias depositando-as no solo ou sobrepondo-as de acordo com a sua proveniência ou destino; verifica os níveis de lubrificantes e da água e procede à lubrificação e limpeza das partes móveis do equipamento.

*Empregado/a comercial (mesa/balcão)* - Trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou *snack*.

*Encarregado/a de armazém* - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes às do encarregado geral de armazém, mas assegura apenas a gestão de um armazém de pequena ou média dimensão ou de um setor de armazém de grande dimensão.

*Encarregado/a geral de armazém* - É o trabalhador/a que planeia e assegura a gestão de um armazém de grande dimensão ou de mais do que um armazém e a movimentação de mercadorias, designadamente a organização dos espaços, a manutenção de equipamentos e a distribuição e o carregamento de produtos para os clientes; assegura operacionalmente a gestão da frota, orientando e coordenando o pessoal de transportes e garagem e efetuando a sua distribuição pelas viaturas e as respetivas entregas; assegura a manutenção de instalações; monta no dia anterior as operações de entrega, das vendas; soluciona problemas com clientes; efetua relatórios para a hierarquia.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador/a que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências: verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação e regista eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos setores, registando em documento apropriado a respetiva saída; verifica os níveis das existências e faz, quando necessário, as respetivas encomendas tendo em vista a reposição de stocks; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos; orienta, quando necessário, cargas e descargas.

*Gerente comercial* - Trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades comerciais da empresa ou de um estabelecimento comercial com vista a assegurar o bom estado do negócio: coordena o grupo de trabalho de topo de uma empresa ou de um estabelecimento comercial, designadamente nas áreas de fornecimentos, vendas, distribuição, escritório, etc.; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; determina, ou efetua consulta superior para o efeito, as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e fixa os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas e de *marketing*; define e gere o orçamento; relaciona-se com entidades exteriores de diversa natureza; pode interferir diretamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda; pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias.

*Gestor/a de produto* - Trabalhador/a que concebe um produto/serviço de acordo com uma necessidade latente ou expressa de um determinado tipo de público consumidor, controlando o ciclo de vida de um produto ou serviço, nome-

adamente nas fases de lançamento e crescimento do mesmo: identifica a necessidade de um determinado produto/serviço para uma população alvo e concebe-o, tendo em conta as características e utilizações possíveis, dentro da área de atividade em que se insere; analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto proposto, procedendo a eventuais correções no sentido de compatibilizar a otimização dos resultados com a procura do cliente; propõe a fabricação do produto, segundo as características definidas dentro dos parâmetros de normalização; elabora a previsão de vendas baseada nas potencialidades do mercado ou nas informações sobre a concorrência; apresenta o produto e negocia com os canais de distribuição, a fim de o colocar no mercado; promove o lançamento do produto através de ação publicitária selecionada (media, «outdoor» ou posto de venda); afere os resultados comparando as vendas/plano de vendas para o mercado consumidor.

*Motorista (pesados e ligeiros)* - Trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

*Motorista (vendedor/a, distribuidor/a)* - Trabalhador/a que entrega aos clientes mercadorias conduzindo veículos de transporte, ligeiros ou pesados, após assegurar-se do bom funcionamento dos veículos que conduz, efetua autovenda, venda por telefone (televendas) e cobranças, bem como elabora pedidos de abastecimento de máquinas de *vending*, abastece-as e acompanha a respetiva manutenção, de modo a garantir o bom funcionamento da área e o cumprimento dos objetivos definidos; efetua as ações necessárias para que a viatura que conduz se encontre em bom estado de funcionamento, assegurando a sua manutenção mecânica, conservação e limpeza; recebe e verifica as rotas estipuladas para a entrega dos produtos aos clientes; acompanha o carregamento do veículo; conduz o veículo de acordo com as rotas anteriormente estipuladas; efetua o descarregamento dos produtos no cliente e procede ao carregamento de vasilhame; procede à cobrança dos valores faturados aos clientes; após o regresso à empresa procede ao descarregamento do vasilhame; presta contas no escritório sobre as cobranças efetuadas aos clientes e as quantidades de vasilhame recebidas.

*Operador/a de informática* - É o trabalhador/a que efetua a instalação de software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

*Operador/a de loja V* - Trabalhador/a que atende os clientes de uma loja, vendendo-lhes mercadorias e registando as suas encomendas para satisfação das necessidades dos clientes: atende os clientes numa loja comercial apoiando-os nas suas compras; regista encomendas de clientes a fim de satisfazer as suas necessidades; efetua as vendas, regista-as informaticamente, recebe os pagamentos, emite faturas/reci-

bos e é responsável pela caixa; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; colabora no controlo das temperaturas de máquinas refrigeradoras; colabora na supervisão e na reposição das mercadorias para venda nos locais pertencentes ou não à entidade patronal; colabora na contagem física das mercadorias para inventário das existências; colabora na higiene e limpeza do estabelecimento.

*Operador/a de loja IV* - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja V, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

*Operador/a de loja III* - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja IV, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

*Operador/a de loja II* - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja III, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

*Operador/a de loja I* - Trabalhador/a que efetua serviços de apoio ao operador de loja II, designadamente verificando a validade dos produtos, efetuando reposições nos locais pertencentes ou não à entidade patronal, arrumando prateleiras e outros expositores, apoiando na manutenção da higiene e limpeza da loja e iniciando-se em operações mais complexas, sob orientação superior, a fim de se preparar para o exercício de funções de operador de loja II.

*Operador/a de loja encarregado* - Trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades de uma loja, assegurando dinâmica comercial e bom estado no negócio: coordena o grupo de trabalho da loja; relaciona-se com clientes e gere as suas necessidades e encomendas; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; pode determinar condições de desconto de acordo com regras superiormente aprovadas; assegura-se dos prazos de validade dos produtos e gere a sua reposição; assegura-se da limpeza e do asseio do estabelecimento; elabora relatórios de vendas.

*Operador/a de manutenção* - Trabalhador/a que o profissional que efetua operações gerais de eletricidade, pequenas reparações diversas. Assegura a manutenção e o bom funcionamento dos diversos equipamentos existentes nas empresas.

*Promotor/a de vendas* - Trabalhador/a que promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

*Rececionista/telefonista* - Trabalhador/a que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário,

executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Supervisor/a de vendas* - Trabalhador/a que coordena o trabalho de uma ou mais equipas de vendas a fim de se incrementarem as vendas: participa nas políticas e programas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e supervisionando os vendedores junto dos clientes e através de relatórios de vendas e outros indicadores; coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas; efetua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores, auscultando necessidades e recebendo reclamações; verifica as notas de encomenda avaliando o desempenho da força de vendas; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre mercados e concorrência; propõe e colabora em campanhas e ações promocionais de produtos ou serviços; pode promover e realizar vendas sem prejuízo da sua atividade de supervisão.

*Técnico/a administrativo/a* - Trabalhador/a que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico/a de contabilidade* - Trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico/a de controlo de qualidade* - Trabalhador/a que inspeciona produtos, controla serviços ou processos de fabrico, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de prevenção da saúde e segurança, assim como com as normas legais, profissionais, comerciais e outras: inspeciona os produtos visualmente e ou em laboratório, efetuando, se necessário, análises químicas e ensaios físicos e utilizando modelos e diversos instrumentos e aparelhos de medida a fim de verificar a conformidade com as normas; avalia a frequência e a importância das deficiências a fim de dar o encaminhamento adequado aos produtos e informa os serviços de fabrico; verifica se as normas definidas são respeitadas na produção, embalagem, acondicionamento, armazenamento, distribuição e transporte e ainda nas construções e instalações; aprecia os resultados e as reclamações dos clientes em função dos critérios de qualidade e de aceitação definidos e fornecidos a fim de decidir ou recomendar medidas corretivas relativamente aos defeitos ou desvios; efetua

cálculos e estatísticas periódicas sobre defeitos detetados a fim de fornecer, superiormente, dados relativos aos níveis e custos de qualidade e às ações corretivas a implementar; elabora relatórios, recomendando eventualmente alterações de normas, métodos, práticas. Por vezes procede à recolha de amostras utilizando o método de amostragem previamente definido. Pode ser designado em função do produto ou serviço que inspeciona.

*Técnico/a de informática* - Trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos programas (software), hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico/a operacional* - Trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, mecânico, seralheiro. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico/a de marketing* - Trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de marketing da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de marketing pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do marketing mix da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

*Técnico/a especialista ou generalista* - Trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

*Técnico/a de secretariado* - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

*Tesoureiro* - Trabalhador/a que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a res-

responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Torrefator/a* - Trabalhador/a que assegura a responsabilidade da torrefação, dentro da empresa, através de processos manuais ou mecânicos.

*Trabalhador/a de limpeza* - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

a) Categoria profissional - Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau - Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;

b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As condições de acesso às profissões de natureza técnica pressupõem formação profissional reconhecida.

4- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

1- A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com carácter definitivo, a ca-

tegoria ou grau profissional superior que corresponda maior retribuição.

2- Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

#### Artigo 4.º

##### Promoções

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.

3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 2 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção, apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, licenças de parentalidade, cumprimento de obrigações legais e o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais.

## ANEXO III

### Integração de níveis de qualificação

#### 1- Quadros superiores

Diretor/a de marketing;

Diretor/a de serviços;

Gerente comercial;

Chefe de serviços, departamento, divisão.

#### 2- Quadros médios

##### 2.1- Técnicos administrativos

Tesoureiro.

##### 2.2- Técnicos de produção e outros

#### 3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa

Assistente administrativo coordenador;

Encarregado/a de armazém;

Cortador/a de carnes verdes coordenador;

Operador/a de loja V;

Operador/a de loja encarregado/a.

#### 4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Admi., comércio e out.

Técnico/a administrativo/a;

Técnico/a de contabilidade;

Técnico/a de informática;

Técnico/a de marketing;  
Técnico/a operacional;  
Técnico/a de secretariado;  
Técnico/a de vendas.

#### 4.2- Produção

### 5- Profissionais qualificados

#### 5.1- Administrativos

Assistente administrativo;  
Operador/a de informática;  
Operador/a de loja IV.

#### 5.2- Comércio

Assistente operacional;  
Cortador/a de carnes verdes;  
Fiel de armazém;  
Promotor/a de vendas.

#### 5.3 - Produção

#### 5.4 - Outros

Cozinheiro/a;  
Motorista (pesados e ligeiros);  
Motorista (vendedor/a, distribuidor/a);  
Operador/a de manutenção.

### 6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

#### 6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de armazém;  
Distribuidor/a;  
Embalador/a (operador/a de máquinas de empacotamento); Empilhador/a;  
Operador/a de loja III, II, I;  
Rececionista/telefonista;  
Torrefator/a.

#### 6.2- Produção

### 7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

#### 7.1- Adm., com., e out.

Ajudante de motorista; trabalhador/a de limpeza.

#### 7.2 - Produção

A - Praticantes e aprendizes  
A - 1- Praticantes administrativos  
A - 2- Praticantes de comércio  
A - 3- Praticantes de produção  
A - 4- Aprendizes de produção.

Nota 1: Quadros médios ou superiores: chefe de serviço; gestor de produto; encarregado geral de armazém; técnico/a especialista ou generalista; supervisor/a de vendas.

Nota 2: Quadros médios ou encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa: chefe de vendas; chefe de compras.

Nota 3: Profissionais qualificados ou semiqualeificados: empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório).

## ANEXO IV

### Tipos e comprovação de faltas

São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação específica, e respetivos pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. O pai que exerça o direito à licença parental por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
b) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados seus ou do seu cônjuge;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador- estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, parentalidade ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafê ou aviso.
f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;	Ofício do sindicato.
g) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
i) Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
j) Até um dia, por doação benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da doação.

<i>k)</i> As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>l)</i> As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>m)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

## ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de marketing Diretor/a de serviços Gerente comercial	1310,00
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1202,00
3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, marketing, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	795,00
4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, marketing)	735,00
5	Assistente administrativo/a II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	685,00

6	Assistente administrativo I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	622,00
7	Ajudante de motorista II Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento II) Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II	615,00
8	Ajudante de motorista I Distribuidor/a I Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento I) Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	610,00
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG Em vigor

## Notas

*a)* Os promotores de vendas e motoristas/vendedores/distribuidores que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo 5 de enquadramento profissional. Aqueles que auferam retribuição mista ficarão integrados no grupo 6, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para o grupo 5.

*b)* Os ajudantes de motorista e os auxiliares de armazém poderão executar, por conveniência de serviço, as tarefas de qualquer das categorias dos grupos 7 e 8.

ANEXO VI

**Regulamento de utilização do teste antialcoolemia**

Artigo 1.º

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, no exercício das suas funções, conduzam viaturas por conta da entidade empregadora e respetivos ajudantes nas mesmas circunstâncias.

Artigo 2.º

Diariamente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter à prova do balão alcoolteste.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido por cada empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objeto de ampla divulgação nos locais de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias da entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear dependerá do número de trabalhadores existente em cada empresa abrangidos pelo presente regulamento, de acordo com o seguinte critério:

- Até 50 ou mais trabalhadores abrangidos, serão sorteados 8;
- Até 20 trabalhadores abrangidos, serão sorteados 4;
- Até 10 trabalhadores abrangidos, será sorteado 1.

Artigo 5.º

Nas empresas em que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento seja igual ou inferior a cinco, o sorteio realizar-se-á semanalmente em dia a determinar pela entidade empregadora, sem pré-aviso.

Artigo 6.º

Poderão ainda, a título excecional, ser submetidos ao teste todos aqueles que, por manifesta suspeita de apresentarem indícios de embriaguez, a entidade empregadora, através do seu representante, entenda dever submeter à prova, sendo aquela decisão comunicada, por escrito, imediatamente ao trabalhador.

Artigo 7.º

Serão ainda sujeitos ao teste todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 8.º

Todos os trabalhadores abrangidos entrarão no sorteio quando este tenha lugar, pelo que ficará assim, através das probabilidades, assegurada a igualdade na sujeição ao teste.

Artigo 9.º

O teste a utilizar será o alcoolteste Drager ou outro equivalente.

Artigo 10.º

Apenas serão considerados positivos os testes que acusam taxas iguais ou superiores a 0,5 % de alcoolemia, com exceção dos trabalhadores com as categorias profissionais com funções de condução, designadamente de automóvel pesado de mercadorias, em que a taxa não poderá ser igual ou superior a 0,2 % de alcoolemia.

Artigo 11.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio, nos locais de trabalho, pela entidade patronal.

Artigo 12.º

No momento da execução do teste, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da empresa, caso exista, ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 13.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada.

Artigo 14.º

A recusa de submissão ao teste equivale, para todos os efeitos e consequências, às de um teste positivo.

Artigo 15.º

No caso de teste positivo, será elaborada uma ata, da qual será dada obrigatoriamente cópia ao trabalhador.

Artigo 16.º

Sempre que o teste resulte positivo, de acordo com o disposto no artigo 10.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até ao final do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração no período de trabalho não efetuado e sem que se possa considerar qualquer sanção disciplinar.

Artigo 17.º

Porém, a partir do 3.º teste positivo, aquela ausência ao serviço será considerada falta injustificada.

Lisboa, 3 de maio de 2019.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

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

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

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

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

*António Fonseca Simões*, na qualidade de mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

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

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

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 146/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e texto consolidado**

CCT entre Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 22 de julho de 2018.

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão da tabela salarial

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 22 de julho de 2018, é alterado o anexo II referente à tabela salarial, que passa a ser a seguinte:

#### ANEXO II

### **Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição**

Categoria	Valor remuneratório mensal (euros)
Enfermeiro perito	1735
Enfermeiro sénior	1420
Enfermeiro (**)	1210
Enfermeiro de ingresso (*)	1015

\* (...).

\*\* (...)

#### Artigo 2.º

##### Republicação de texto integral consolidado

Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 494.º do Código do Trabalho, é republicado em anexo texto consolidado do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018 e pelo presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 3.º

##### Entrada em vigor

A alteração introduzida ao anexo II referente à tabela salarial terá efeitos ao início do mês em que é publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 16 de maio de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

*Oscar Gaspar*, presidente da direção e mandatário.

*Carlos Alcântara*, vogal da direção e mandatário.

*Ana César Machado*, secretária-geral e mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

*Jorge Manuel da Silva Rebelo*, mandatário.

#### Texto consolidado

#### TÍTULO I

#### Clausulado geral

#### Cláusula 1.ª

##### Revisão

O presente CCT revê globalmente e substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de fevereiro de 1992, com as alterações introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2001.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 2.ª

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante abre-

viadamente designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 60 e o número de trabalhadores é de 4000.

3- A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Vigência, renovação automática e sobrevivência**

1- A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova -se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar a presente convenção, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante 18 meses.

## CAPÍTULO II

### **Admissão, classificação e carreira profissional**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de admissão**

Só podem ser admitidos os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

Os enfermeiros abrangidos pela presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de progressão**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do enfermeiro aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Avaliação do desempenho profissional**

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- As entidades empregadoras devem instituir sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência da presente convenção.

4- O resultado da avaliação de desempenho pode conduzir a uma revalorização salarial de, no máximo, 50 %.

5- Os enfermeiros ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progressivo na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da falta de título profissional**

1- Encontrando-se o exercício da atividade do enfermeiro legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao enfermeiro, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao enfermeiro revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Enquadramento em níveis de retribuição**

1- As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo II.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição, a qual, contudo, não pode ser inferior à retribuição de enfermeiro sénior, acrescida de 10 %.

3- Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o enfermeiro será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- A entidade empregadora e o enfermeiro devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do enfermeiro.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do enfermeiro, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do enfermeiro;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de enfermeiros;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do enfermeiro, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Passar ao enfermeiro, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, atividade, funções e cargos exercidos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres do enfermeiro**

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;
  - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
  - e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
  - g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - 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 enfermeiros 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 pela entidade empregadora;
  - j) Promover o bem-estar dos clientes;
  - k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;
  - l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;
  - m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do enfermeiro, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Poder de direção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### SECÇÃO A

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o enfermeiro exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a oito horas diárias e a 40 horas semanais, sem prejuízo de outros horários já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e na presente convenção.

2- O período normal de trabalho diário dos enfermeiros que exercem funções consideradas de assistência específica a doentes internados pode ultrapassar os limites previstos no número anterior, quando seja inoportuna a prática daqueles limites, devendo, contudo, o período normal de trabalho semanal médio, calculado em períodos de referência de 26 semanas, cumprir o seu limite geral.

3- O período normal de trabalho diário, modelado dentro de um período de referência de 26 semanas, pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 60 horas.

4- O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode, todavia, exceder 50 horas em média num período de oito semanas.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja, por determinação da entidade empregadora, inferior ao previsto no número 1 da presente cláusula, a redução diária poderá ir até às quatro horas ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6- Há tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao enfermeiro que inicia a laboração no mesmo

posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

7- Exceto para os enfermeiros que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, as alterações ao horário normal de trabalho fixo que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o enfermeiro, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, entre outras, conferem o direito a uma compensação económica.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço.

2- Entre 2 períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

3- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os enfermeiros prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo enfermeiro por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o enfermeiro continue adstrito à atividade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

2- O horário flexível pode também ser organizado em jornada contínua, reduzindo-se o intervalo de descanso para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período

de trabalho desde que o enfermeiro continue adstrito à atividade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

5- O enfermeiro não pode fazer mais de duas noites por semana, salvo nos casos previstos no número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, preferencialmente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- As entidades empregadoras e os seus enfermeiros podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado enfermeiro a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno e enfermeiro noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23 horas e as 8 horas.

2- Considera-se enfermeiro noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

3- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a carga máxima de trabalho diário do enfermeiro noturno não pode ser superior a 10 horas.

4- O trabalho prestado por enfermeiros noturnos não está

sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

5- Os enfermeiros noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de jornada contínua, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho noturno.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os enfermeiros têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os enfermeiros, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os enfermeiros em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins de semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de chamada

1- Considera-se regime de chamada aquele em que os enfermeiros, encontrando-se em período de descanso e podendo ausentar-se do local habitual de trabalho, se disponibilizam voluntariamente a comparecer ao trabalho, ficando obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela entidade empregadora em função do seu domicílio.

2- O regime de chamada justifica-se na necessidade, da entidade empregadora, de ocorrer a situações de emergência não previsíveis.

3- Nas situações de trabalho efetivamente prestado na sequência do regime de chamada a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10 % ao valor atribuído ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou na presente convenção, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2- O enfermeiro é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por

enfermeiro, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos enfermeiros a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho**

1- O enfermeiro deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o enfermeiro detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram -se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o enfermeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do enfermeiro.

2- O enfermeiro tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do enfermeiro.

2- Na falta da indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resulte da necessidade da entidade empregadora que determinou a respetiva contratação.

3- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4- O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho não fixo**

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o enfermeiro obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade da entidade empregadora venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do enfermeiro a locais geograficamente diferenciados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o enfermeiro para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o enfermeiro.

2- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que, por acesso rodoviário, a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km.

4- Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, ou ainda que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km.

5- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do enfermeiro meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indicio da verificação de prejuízo sério.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva**

1- A entidade empregadora pode transferir definitivamente o enfermeiro para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao enfermeiro este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o enfermeiro presta serviço, a indemnização prevista

no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que por acesso rodoviário a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km.

6- Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, ou ainda que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km.

7- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependente e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de enfermeiros com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de enfermeiros, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do enfermeiro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o enfermeiro tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O anexo II estabelece a remuneração de base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal garantida

Aos enfermeiros abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo II.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direito a refeições e subsídio de refeição

1- Têm direito ao fornecimento de uma refeição, de valor a definir em regulamento interno, quando compreendida dentro dos limites do respetivo horário de trabalho, os tra-

balhadores que efetivamente prestem serviço em regime de jornada contínua, com supressão do intervalo de descanso, ou a um local condigno para a toma da refeição, aplicando-se neste caso o direito ao subsídio de refeição previsto no número seguinte.

2- A prestação efetiva de trabalho que não se encontre abrangida no número anterior confere o direito a subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,30 € (cinco euros e trinta cêntimos) por cada jornada diária de trabalho, podendo a entidade empregadora substituí-lo, em todos ou em alguns horários, pelo fornecimento de uma das refeições compreendidas dentro dos limites do respetivo horário, de acordo com os usos.

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

4- Perdem direito ao fornecimento de refeição, ao subsídio de refeição e ou à garantia de custo de refeições, os trabalhadores que faltem injustificadamente ao serviço no dia em causa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- As entidades empregadoras podem, em alternativa à compensação referida no número anterior e em relação aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, optar pela atribuição da retribuição prevista na cláusula seguinte.

3- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna, nem aquele que resulte da celebração de contrato individual de trabalho que expressamente preveja a prestação de trabalho noturno.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 12,5 %, como previsto no número 2 da cláusula anterior.

2- O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a ro-

tação não compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 5 %.

3- Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, o qual deverá ser pago 14 vezes, isto é, deverá também integrar os subsídios de férias e de Natal.

4- Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em feriados**

1- Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- 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 úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do enfermeiro conferem-lhe o

direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos a entidade empregadora, tendo em conta as necessidades do serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Na falta de acordo cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador.

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

4- Quando a entidade empregadora exerça a faculdade prevista no número 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o trabalhador aceitar o gozo de férias interpoladas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas**

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 de 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.

4- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o enfermeiro viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Licenças sem retribuição**

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado

sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa**

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos 1 mês ou 1,5 meses de retribuição mensal de base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A indemnização prevista no número 1 pode, porém, ser reduzida para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Quando o trabalhador tenha registo de pelo menos três sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de cinco faltas injustificadas, uma redução de 0,5 meses por cada ano de antiguidade;
- b) Quando o trabalhador tenha registo de até duas sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de três faltas injustificadas, uma redução de 0,25 meses por cada ano de antiguidade.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Declaração de greve na vigência da presente convenção**

1- Compete aos enfermeiros e designadamente ao sindicato outorgante deste CCT definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2- Durante a vigência deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o sindicato outorgante e até à sua denúncia por qualquer das partes, compromete-se a não declarar greve tendo como objetivo a sua modificação, exceto quando se verifique incumprimento do presente contrato coletivo, da tabela salarial a ele anexa ou das regras relativas à sua revisão.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Serviços mínimos**

1- Durante a greve os enfermeiros que trabalhem em unidades privadas de saúde que funcionem 24 horas, todos os dias da semana, ou em unidades de hemodiálise e unidades de tratamento oncológico com tratamentos em curso asseguram cuidados mínimos de enfermagem.

2- São considerados cuidados mínimos de enfermagem os cuidados impreteríveis quando se encontrem em risco a vida e ou a integridade física do utente.

3- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cobrança de quotas**

(Revogada.)

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor da presente cláusula, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3- Atribuições:

a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, quando tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCT, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, momento a partir do qual constituirão parte integrante deste CCT.

## TÍTULO II

### Carreira profissional e retribuições mínimas

#### ANEXO I

##### Descrição de funções e carreiras profissionais

###### 1- Estrutura de carreira:

A carreira do enfermeiro estrutura-se e desenvolve-se em categorias e cargos e aplica-se a duas áreas de atuação, correspondentes a:

- a) Prestação de cuidados;
- b) Gestão.

###### 2- Categorias e cargos:

a) À área da prestação de cuidados corresponde uma categoria com quatro níveis:

- i) Enfermeiro de ingresso;
- ii) Enfermeiro;
- iii) Enfermeiro sénior;
- iv) Enfermeiro perito;

b) À área da gestão correspondem três cargos:

- i) Enfermeiro responsável;
- ii) Enfermeiro-coordenador;
- iii) Enfermeiro-diretor.

###### 3- Categorias:

3.1- Enfermeiro de ingresso: exerce as mesmas funções do enfermeiro, mas no âmbito de um processo de integração à unidade ou serviço e durante o primeiro ano de atividade.

3.2- Enfermeiro: o conteúdo funcional da categoria de enfermeiro integra dois níveis, enfermeiro e enfermeiro sénior e é inerente às respetivas qualificações e competências em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na unidade ou serviço;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação

institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

j) Integrar júris de concursos ou outras atividades de avaliação dentro da sua área de competência;

k) Orientar e coordenar as equipas de enfermagem na prestação de cuidados de saúde durante os turnos (chefe de equipa, quando designado).

3.3- Enfermeiro sénior: desenvolve as mesmas competências do enfermeiro, assumindo de igual modo as mesmas responsabilidades, e no contexto de uma unidade ou serviço exerce a sua atividade como prestador de cuidados gerais e de cuidados diferenciados, adquiridos em contexto de trabalho, validados através de avaliação de desempenho.

3.4- Enfermeiro perito: os enfermeiros peritos, para além dos conteúdos funcionais descritos para os enfermeiros e enfermeiros seniores, desenvolvem competências próprias inerentes à sua área de especialização, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos, adequando -os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo -lhe a responsabilidade de os distribuir e adequar às necessidades existentes.

###### 4- Cargos:

4.1- Enfermeiro responsável: para além das funções inerentes às diferentes categorias do enfermeiro, o conteúdo funcional do cargo de enfermeiro responsável é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;

b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;

e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;

f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;

g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;

h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições, nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

i) Prestar cuidados de enfermagem quando necessário ou tendo em vista a orientação e formação dos colaboradores da unidade.

4.2- Enfermeiro-coordenador: (a existência deste cargo depende da dimensão e complexidade da organização) ao enfermeiro-coordenador, pela sua competência na área técnica/científica, ético-profissional, de gestão de recursos humanos e materiais, perfil de liderança e de modelo dentro da organização, compete, nomeadamente, coordenar uma ou várias unidades de prestação de cuidados de enfermagem e:

a) Promover níveis elevados de desempenho na área do seu departamento de prestação de cuidados;

b) Determinar as necessidades de recursos humanos, com base nos níveis de dependência dos clientes da sua área de prestação de cuidados, adequando a sua distribuição e estabelecendo critérios referentes à mobilidade;

c) Participar nos processos de contratualização inerentes ao seu departamento;

d) Participar na avaliação do desempenho dos enfermeiros responsáveis e outros enfermeiros, tendo em conta a avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;

e) Promover as relações institucionais com estabelecimentos de ensino ou outras entidades no âmbito do seu departamento;

f) Colaborar na organização de ações de formação e investigação para promover a qualidade dos cuidados;

g) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excecionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

4.3- Enfermeiro-diretor: compete-lhe, nomeadamente:

a) Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem, em articulação com o plano e relatório global da instituição;

b) Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem;

c) Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição;

d) Criar ou manter um efetivo sistema de classificação de utentes/utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem;

e) Elaborar propostas referentes à admissão de enfermeiros e proceder à sua distribuição;

f) Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos;

g) Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem;

h) Definir metas no âmbito da formação e investigação;

i) Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão com base no controlo que vai realizando e colaborar na avaliação dos outros enfermeiros;

j) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excecionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

5- Ingresso:

A carreira de enfermeiro inicia-se na categoria e nível de enfermeiro de ingresso. Os enfermeiros que já possuam experiência profissional de pelo menos um ano, em estabelecimento idóneo, são posicionados na carreira de enfermagem atendendo à experiência profissional e formação detida pelo enfermeiro.

6- Promoção:

Os enfermeiros podem ser promovidos a sénior, através de avaliação de desempenho, ou, na falta desta, com 6 anos de permanência como enfermeiro.

A promoção a enfermeiro perito só se fará para os enfermeiros habilitados com especialidade reconhecida pela Ordem dos Enfermeiros se houver vagas e for de interesse para a organização.

7- Progressão:

Haverá progressão salarial para os enfermeiros sénior e perito.

8- Acesso aos cargos:

8.1- O acesso aos cargos de gestão é feito por nomeação do conselho de administração, de entre enfermeiros com, pelo menos, 10 anos de exercício profissional, sempre com avaliação de desempenho de *Bom*, e detentores de competências comprovadas nos domínios da prática profissional.

8.2- Os cargos de gestão são exercidos por um período temporalmente definido, em comissão de serviço.

8.3- O tempo de serviço exercido em cargos de gestão conta na categoria de origem, para todos os efeitos legais, designadamente o de progressão.

8.4- O exercício dos cargos de enfermeiro responsável e coordenador confere direito a um acréscimo remuneratório que releva como vencimento para todos os efeitos legais.

9- Avaliação de desempenho:

a) As instituições devem construir um sistema de avaliação do desempenho dos enfermeiros, subordinado aos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade e baseado em:

i) Competências genéricas - transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

ii) Competências específicas - próprias do exercício profissional dos enfermeiros;

iii) Competências institucionais - as que concorrem para

atingir os objetivos da instituição ou serviço;

b) A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira;

c) As instituições ficam obrigadas a dar adequada e oportuna publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação de desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições quer dos seus enfermeiros;

d) O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos seguintes pressupostos:

i) Avaliação anual ou semestral;

ii) A avaliação classificada em 5 níveis de avaliação (dois negativos e três positivos);

iii) A existência de normas de atuação profissional e de critérios de avaliação;

iv) Realização de entrevista de avaliação de desempenho;

v) Registos periódicos do desempenho do enfermeiro avaliado;

vi) Estabelecimento de consensos quanto aos procedimentos a adotar;

vii) Harmonização dos procedimentos a adotar na orientação dos avaliados;

viii) As competências específicas são avaliadas pelo enfermeiro responsável.

## ANEXO II

### Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição

Categoria	Valor remuneratório mensal (euros)
Enfermeiro perito	1735
Enfermeiro sénior	1420
Enfermeiro (**)	1210
Enfermeiro de ingresso (*)	1015

\* O enfermeiro de ingresso transita para o nível de enfermeiro decorrido um ano de exercício de funções no âmbito de uma integração à unidade ou serviço.

\*\* O enfermeiro transita para enfermeiro sénior decorridos seis anos de exercício, no caso de não existir sistema de avaliação de desempenho.

Lisboa, 16 de maio de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

*Oscar Gaspar*, presidente da direção e mandatário.

*Carlos Alcântara*, vogal da direção e mandatário.

*Ana César Machado*, secretária-geral e mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

*Jorge Manuel da Silva Rebelo*, mandatário.

Depositado em 11 de junho de 2019, a fl. 96 do livro n.º 12, com o n.º 144/2019, 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 APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial**

Alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

.....  
2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de maio de 2019 e serão revistas anualmente.

.....

**Âmbito profissional**

## ANEXO II

**Enquadramento profissional**

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha - Oficial principal (a)
	Cinzelador - Oficial principal (a)
	Cravador joalheiro - Oficial principal (a)
	Filigraneiro - Oficial principal (a)
	Guilhochador - Oficial principal (a)
	Gravador manual - Oficial principal (a)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Oficial principal (a)
	Joalheiro - Oficial principal (a)
	Oficial de faqueiro - Principal (a)
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - Principal (a)
	Ourives - Oficial principal (a)
	Prateiro - Oficial principal (a)
II	Batedor de ouro em folha - de 1. <sup>a</sup>
	Dourador/prateador - Oficial principal (b)
	Cinzelador de 1. <sup>a</sup>
	Cravador joalheiro de 1. <sup>a</sup>
	Filigraneiro de 1. <sup>a</sup>
	Fundidor-moldador (em caixa) - Oficial principal (b)
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Oficial principal (b)
	Guilhochador de 1. <sup>a</sup>
	Gravador manual de 1. <sup>a</sup>
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. <sup>a</sup>
	Joalheiro de 1. <sup>a</sup>
	Oficial de faqueiro de 1. <sup>a</sup>
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. <sup>a</sup>
	Operador de máquinas de lapidar metais - Principal (b)
	Ourives de 1. <sup>a</sup>
	Polidor de pratas - Oficial principal (b)
	Polidor de ouro e joalheiro - Oficial principal (b)
	Prateiro de 1. <sup>a</sup>

III	Alisador/acabador - Oficial principal (b)
	Dourador/prateador de 1. <sup>a</sup>
	Enchedor - Oficial principal (b)
	Esmaltador de artefactos de ouro - Oficial principal (b)
	Fundidor-moldador (em caixas) de 1. <sup>a</sup>
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. <sup>a</sup>
	Gravador mecânico - Oficial principal (b)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. <sup>a</sup>
	Operador de máquinas de lapidar metais de 1. <sup>a</sup>
	Polidor de pratas de 1. <sup>a</sup>
Polidor de ouro e joalheria de 1. <sup>a</sup>	

IV	Alisador/acabador de 1. <sup>a</sup>
	Batedor de ouro em folha de 2. <sup>a</sup>
	Cinzelador de 2. <sup>a</sup>
	Cravador/joalheiro de 2. <sup>a</sup>
	Dourador/prateador de 2. <sup>a</sup>
	Enchedor de 1. <sup>a</sup>
	Esmaltador de artefactos de ouro de 1. <sup>a</sup>
	Filigraneiro de 2. <sup>a</sup>
	Fundidor-moldador (em caixas) de 2. <sup>a</sup>
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. <sup>a</sup>
	Guilhochador de 2. <sup>a</sup>
	Gravador manual de 2. <sup>a</sup>
	Gravador mecânico de 1. <sup>a</sup>
	Joalheiro de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de faqueiro de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de martelo / (caldeireiro de prata) de 2. <sup>a</sup>
	Operador de máquinas de lapidar metais de 2. <sup>a</sup>
	Ourives de 2. <sup>a</sup>
	Prateiro de 2. <sup>a</sup>
	Polidor de pratas de 2. <sup>a</sup>
Polidor de ouro e joalheria de 2. <sup>a</sup>	

V	Alisador/acabador de 2. <sup>a</sup>
	Batedor de ouro em folha de 3. <sup>a</sup>
	Cinzelador de 3. <sup>a</sup>
	Cravador/joalheiro de 3. <sup>a</sup>
	Dourador/prateador de 3. <sup>a</sup>
	Enchedor de 2. <sup>a</sup>
	Esmaltador de artefactos de ouro de 2. <sup>a</sup>
	Filigraneiro de 3. <sup>a</sup>
	Fundidor-moldador (em caixas) de 3. <sup>a</sup>
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. <sup>a</sup>
	Guilhochador de 3. <sup>a</sup>
	Gravador manual de 3. <sup>a</sup>
	Gravador mecânico de 2. <sup>a</sup>
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. <sup>a</sup>
	Joalheiro de 3. <sup>a</sup>
	Oficial de faqueiro de 3. <sup>a</sup>
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. <sup>a</sup>
	Operador de máquinas de lapidar metais de 3. <sup>a</sup>
	Ourives de 3. <sup>a</sup>
	Prateiro de 3. <sup>a</sup>
Polidor de pratas de 3. <sup>a</sup>	
Polidor de ouro e joalheria de 3. <sup>a</sup>	
VI	Alisador/acabador de 3. <sup>a</sup>
	Enchedor de 3. <sup>a</sup>
	Esmaltador de artefactos de ouro de 3. <sup>a</sup>
	Gravador mecânico de 3. <sup>a</sup>
VII	Auxiliar
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano
	Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano
VIII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano
	Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano
IX	Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano
X	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano
	(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocinio.
	(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

**Tabela salarial**

Grau	Valor em €
I	1 055,00 €
II	995,00 €
III	930,00 €
IV	865,00 €
V	770,00 €
VI	730,00 €
VII	645,00 €
VIII	635,00 €
IX	620,00 €
X	610,00 €

**Declarações**

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 14 de maio de 2019.

Pel' APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria:

*Carlos Alberto Nicolau Caria*, na qualidade de presidente da direcção.

*José Maria Caeiro Bulhão*, qualidade de vice-presidente da direcção.

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

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Francisco Alves Silva Ramos*, na qualidade de mandatário.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 14 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 147/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo empresa entre a Almamúsica - Produções Musicais, L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outro - 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 AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019.

### **1- Quadros superiores**

Professor

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo

### **5- Profissionais qualificados**

#### **5.4- Outros**

Assistente educativo

## **Acordo empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE (quadros técnicos) - 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 AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019.

### **1- Quadros superiores**

Chefe de divisão

Diretor

Subdiretor

Técnico de nível I

Técnico de nível II

Técnico de nível III

Técnico de serviço social

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Chefe de serviços

### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Técnico de nível IV

Técnico de nível V

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Técnico de nível VI

#### **A - Níveis de admissão - formação e adaptação à empresa**

Técnico de nível VII

Técnico de nível VIII

## **Acordo empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) 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 AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

### **1- Quadros superiores**

Diretor

Gestor

Responsável intermédio

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Técnico de grau IV

Técnico de grau III

Técnico de grau II

#### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Coordenador operacional

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Especialista de grau III

Especialista de grau II

Técnico de grau I

### **5- Profissionais qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Assistente de grau III

Assistente de grau II

Especialista de grau I

### **6- Profissionais semiqualificados (especializados)**

Assistente de grau I

Auxiliar geral

## 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 e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 16 de maio de 2019,  
com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
n.º 45, de 8 de dezembro de 2016.

(...)

#### CAPÍTULO III

#### **Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quota**

#### Artigo 10.º

#### (Direitos)

(...)

2- São direitos dos sócios:

(...)

1) Receber do Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de  
Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE aju-  
das de custo/prestação compensatória por motivo de desem-  
penho de qualquer cargo sindical, por acção ou actuação em  
defesa dos direitos do SITESE ou como consequência destes  
e dentro das disponibilidades existentes;

(...)

CAPÍTULO VIII

**Eleições**

(...)

Artigo 46.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

(...)

3- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o período de funcionamento das mesas de voto.

(...)

Artigo 49.º

(Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de

voto na sede das empresas ou estabelecimento mais representativos onde exerçam a sua actividade mais de vinte sócios eleitores, nas regiões onde existam delegações e sede do sindicato, ou em locais considerados mais convenientes:

(...)

c) As assembleias de voto funcionarão durante o período de abertura e de fecho da sede ou do estabelecimento mais representativo das empresas, sempre que possível, mediante os termos da convocatória prevista no artigo 46.º, ou funcionarão das 8 às 21 horas no caso da sede e delegações do SITESE, nos mesmos termos.

(...)

Registado em 7 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 189 do livro n.º 2.

**II - DIREÇÃO**

**Sindicato dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente	José Manuel Ricardo Nunes Coelho	Coimbra
Vice-presidente	Jorge Gomes dos Santos	Viseu
Vice-presidente	Gabriel José Afonso Constantino	Castelo Branco
Vice-presidente	Manuel Teodósio Martins Henriques	Viseu
Vogal	Alberto Manuel Fanzeres Sousa Bogalho	Coimbra
Vogal	Agostinho Fernando Duarte Ferreira	Guarda
Vogal	Ana Carla Reis Ventura Costa Gomes	Coimbra
Vogal	Ana Catarina Maranhã Teixeira	Aveiro
Vogal	Anabela Santos Camões	Leiria
Vogal	Ângelo Manuel Mota Roboredo Amante	Viseu
Vogal	António José Loureiro Jesus	Coimbra
Vogal	António José Marques Martins	Viseu
Vogal	António Pereira Campos	Viseu
Vogal	Asdrúbal da Costa Almeida Lero	Guarda
Vogal	Carlos Manuel Palhares Moreira Alves	Viseu

Vogal	Dina Susana Martins Tinoco	Aveiro
Vogal	Dinis Augusto Saraiva	Viseu
Vogal	Duarte Nuno Almeida Costa	Viseu
Vogal	Fernando Manuel Cortez Rovira	Coimbra
Vogal	Florbelá Almeida Correia Soutinho	Viseu
Vogal	Francisco Manuel Pinto Azevedo	Coimbra
Vogal	Maria Helena Ferreira	Aveiro
Vogal	Isabel Maria Boavida Correia	Castelo Branco
Vogal	Isabel Maria Vaz Dias Saraiva Carlos	Castelo Branco
Vogal	Joana Rita G. Silva Roxo Santos	Coimbra
Vogal	João Carlos Gomes Reis	Leiria
Vogal	João Miguel Sousa Cabeleira	Santarém
Vogal	Joaquim Batista dos Santos Almeida	Castelo Branco
Vogal	Joaquim Jorge Osório Rodrigues	Viseu
Vogal	Jorge Manuel da Fonseca Ramalho Pina	Leiria
Vogal	Jorge Manuel Ribeiro Pereira	Coimbra
Vogal	José Carlos C. Rodrigues Quelhas	Coimbra
Vogal	José Luís Mendes Loureiro Abrantes	Viseu

Vogal	José Manuel Fernandes Gonçalves	Guarda
Vogal	Leonor Santos Custódio Gonçalves	Coimbra
Vogal	Licínia Gomes Silva	Leiria
Vogal	Luísa Manuel Gamelas Madail	Aveiro
Vogal	Lurdes Maria Conceição Batista	Santarém
Vogal	Maria Conceição C. Farinha Rodrigues Henriques	Leiria
Vogal	Maria da Conceição Monteiro Cardoso	Viseu
Vogal	Maria de Lurdes Neves Batista Picado	Castelo Branco
Vogal	Maria Eugénia Santos Gaspar	Coimbra
Vogal	Maria João Rito Ribeiro	Santarém
Vogal	Maria João Santos Faria Neves	Coimbra
Vogal	Maria Nazaré Fernandes Ramalho Domingos	Santarém
Vogal	Maria Nunes da Conceição Afonso	Castelo Branco
Vogal	Paula Cristina Gonçalves	Aveiro
Vogal	Paula Cristina Sousa Nogueira Ribau	Aveiro
Vogal	Paula Maria Silva Porto	Aveiro
Vogal	Paulo Alexandre Barata Dias	Guarda
Vogal	Paulo Jorge Brito Oliveira	Viseu
Vogal	Paulo Jorge da Costa Borges	Coimbra
Vogal	Rafael José Lopes Marques Antunes Belo	Castelo Branco
Vogal	Rosa Maria da Conceição da Costa Bessa	Viseu
Vogal	Sandra Sofia Neves Monteiro Vinagre	Aveiro
Vogal	Teresa de Jesus Dias Fernando	Guarda
Vogal	Teresa Maria Correia Pina Rodrigues	Viseu
Vogal	Teresa Paula Rodrigues dos Santos	Aveiro
Vogal	Vítor Manuel Brilhante Oliveira	Aveiro
Vogal	Vítor Manuel Monteiro Travassos	Coimbra
Suplentes		
Vogal	Isabel Maria de Oliveira Arribança	Aveiro
Vogal	João Paulo Macela Leal Vaz	Aveiro
Vogal	Teresa Maria Rodrigues Izquierdo	Aveiro
Vogal	João Miguel Rodrigues Meireles	Aveiro
Vogal	Adelina Maria Dias de Almeida	Aveiro

Vogal	Artur Jorge Moreira Marcos	Castelo Branco
Vogal	Carla Maria Silva Salgueiro	Castelo Branco
Vogal	Luís Filipe Lucas Matos	Castelo Branco
Vogal	Maria Adelaide Dias Saraiva Faria	Castelo Branco
Vogal	Carlos Jesus Cebola	Coimbra
Vogal	José Manuel Costa Martins	Coimbra
Vogal	Maria Augusta R. Seixas Grilo	Coimbra
Vogal	Maria Helena Duarte Fonseca Sousa	Coimbra
Vogal	Maria Teresa D. Fonseca S. Coelho	Coimbra
Vogal	Maria Rosário Jorge Oliveira	Coimbra
Vogal	Honorato Pereira Esteves	Guarda
Vogal	Maria de Fátima Pereira Antunes	Guarda
Vogal	Maria da Graça Cunha Gralha	Guarda
Vogal	Antero Manuel Afonso da Costa	Guarda
Vogal	Graça Maria F. Luís Sousa	Guarda
Vogal	Maria Helena Pinto Pedro	Guarda
Vogal	Alda Maria Santos Marques	Leiria
Vogal	Luís Alberto Santos Fernandes	Leiria
Vogal	Margarida Luísa C. Luz Lopes Ferreira	Leiria
Vogal	Alice Maria Martins Silvério	Santarém
Vogal	Rosa Maria Mendes Marques	Santarém
Vogal	Sandra Cristina Antunes Amaro	Santarém
Vogal	Amador Augusto Oliveira	Viseu
Vogal	Rui Paulo Monteiro Rodrigues Pina	Viseu
Vogal	Bruno Emanuel Morgado Ferreira	Viseu
Vogal	Nuno Miguel Nave Barbas Pais Trábulo	Viseu
Vogal	Ilda Maria Coelho Lopes da Cunha	Viseu
Vogal	Helena Maria Mota de Almeida	Viseu
Vogal	Maria Helena Guimarães Ventura	Viseu

Direção distrital de Aveiro		
Efetivos		
Coord.	Maria do Rosário Marques Martinho de Oliveira	
Vogal	António José Cachide de Almeida	

Vogal	Cristina Maria Roso da Silva Ramos
Vogal	Fernanda Cristina Dias Grego
Vogal	Jorge Sousa Donas Botto Reis
Vogal	Manuel Pedro Rangel das Neves
Vogal	Maria Teresa Fernandes Pires
Suplentes	
Vogal	Marinela Oliveira Costa
Vogal	Ana Maria Balacó Guimarães Parracho
Vogal	António José Seco Filipe
Vogal	Rui Miguel Jerónimo Ferreira

Direção distrital de Castelo Branco	
Efetivos	
Coord.	Carlos Alberto Carvalho da Costa
Vogal	Célia Maria Borges Prata
Vogal	João Cordeiro Marrocano
Vogal	Luísa Mafalda Fazendeiro Coelho Maranhães
Vogal	Maria Amélia Ramos Santos Costa
Vogal	Sandra Isabel Adrião Antunes
Vogal	Sérgio Manuel Castanhas Simões
Suplentes	
Vogal	Maria Lucinda Nabais Namorado
Vogal	Maria Cecília Morato Constantino
Vogal	Maria da Conceição Jesus Milhano Mendes
Vogal	Olga Maria Proença Neves

Direção distrital de Coimbra	
Efetivos	
Coord.	Maria de Fátima Abreu de Carvalho
Vogal	Carlos Pereira Dias
Vogal	Filomena Teresa J. Fernandes Dias
Vogal	João Manuel Caetano Serôdio
Vogal	João Pedro Caetano Cainé
Vogal	Mário Jorge Costa da Silva

Vogal	Rita Isabel Santos Simões
Suplentes	
Vogal	Dília Maria Maia Fernandes
Vogal	Maria Adelaide Seco Precatado
Vogal	Maria José Silva Pereira

Direção distrital de Guarda	
Efetivos	
Coord.	Agostinho Almeida Monteiro da Silva
Vogal	Laudemira Gomes Santiago Cairrão
Vogal	Leontina Tavares Castanheira Figueiredo
Vogal	Maria da Conceição Lemos Nunes
Vogal	Maria Silvína Achando Cruz Santos
Vogal	Paulo Renato Pereira Rolim
Vogal	Rui Filipe Sousa Ribeiro
Suplentes	
Vogal	Álvaro Lopes Passeira
Vogal	Ana Paula Farinha Martins Ferreira Direito
Vogal	Luís Alberto Pereira Nunes Lourenço Marques
Vogal	M.ª Fernanda Simões Portas
Vogal	M.ª Rosa da Cruz Bernardo
Vogal	Herminio José Costa Albino

Direção distrital de Leiria	
Efetivos	
Coord.	Maria Fernanda Cardoso Barreto Marques
Vogal	António Luís Neves Fernandes
Vogal	Carla Maria Pinto Leite
Vogal	Dorabela Maria Jesus Alves Filipe
Vogal	Elisabete Libório Silva
Vogal	Lídia Maria Martinho Mateus
Vogal	Paulo Manuel Clemente Gonçalves
Suplentes	
Vogal	Maria de Fátima R. Cordeiro Martins

Vogal	Filipa Alexandra Cruz Silva
Vogal	Teresa Maria Varela Dias

Direção distrital de Santarém	
Efetivos	
Coord.	José Manuel Oliveira dos Santos
Vogal	Ana Cristina Seara Pires Santos Estevinha
Vogal	Carlos Laranjeira Craveiro
Vogal	Isabel Maria Cajada Ferreira Carvalho Bravo
Vogal	Madalena Maria Pereira Ferreira
Vogal	Maria Fátima Lopes Félix Escudeiro
Vogal	Maria João Rodrigues C. Gonçalves Pereira
Suplentes	
Vogal	Maria Isabel Salvador Ribeiro
Vogal	Elisete Vieira da Franca Trindade
Vogal	Florbela Simões Rodrigues da Silva Andrade

Direção distrital de Viseu	
Efetivos	
Coord.	Joaquim Lúcio Trindade Messias
Vogal	António Jorge Rodrigues
Vogal	Isabel de Jesus Custódio
Vogal	Maria de Lourdes Duarte Marques Pizarro
Vogal	Maria Manuela Branquinho Lourenço
Vogal	Rui Gualdino Jesus Vicente Cardoso
Vogal	Rui José Fernandes Moreira
Suplentes	
Vogal	Maria Clara Russo Rocha
Vogal	Jorge Afonso Correia
Vogal	Maria Helena Rodrigues de Sousa Ferreira Pinto
Vogal	Ana Maria de Almeida Lima Barros

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 2 e 9 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2017.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede e fins**

###### Artigo 1.º

É criada a APCV - Associação Cervejeiros de Portugal.

###### Artigo 2.º

APCV - Associação Cervejeiros de Portugal é uma asso-

ciação sem fins lucrativos e de duração indeterminada, rege-se pelos presentes estatutos, constituindo-se e exercendo a sua actividade em conformidade com o sistema jurídico que em cada momento vigorar.

###### Artigo 3.º

A associação tem a sua sede no Pólo Tecnológico de Lisboa, Edifício Empresarial 3, Estrada do Paço do Lumiar, freguesia de Carnide, concelho de Lisboa.

###### Artigo 4.º

A associação tem por objecto:

- a) A representação, o estudo e a defesa dos interesses dos associados;
- b) Promover o espírito de solidariedade em ordem ao desenvolvimento da indústria;
- c) Contribuir para a definição, elaboração e aplicação da

regulamentação necessária à actividade industrial e comercial do sector;

d) Fomentar o estudo de problemas de interesse para o sector e respectivas soluções;

e) Prestar aos sócios as informações que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que interessem à respectiva indústria;

f) Manter contactos com quaisquer grupos de trabalho da indústria cervejeira internacional, tanto bilateralmente, como no quadro de organismos instituídos ou a instituir;

g) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho.

§ único. Os sócios, em assembleia geral, poderão definir quais os aspectos, do objecto da associação, que serão privilegiados e/ou prioritários.

#### Artigo 5.º

1- A actividade da associação decorre, no plano nacional e também no plano europeu em ligação com a organização *The Brewers of Europe*.

2- É-lhe, porém, permitida a filiação em outros organismos, quer nacionais, quer internacionais, bem como fazer-se representar em reuniões e outras manifestações de carácter internacional.

3- A participação em organismos e reuniões de carácter internacional será assegurada directamente pela associação, a qual pode participar dos respetivos corpos sociais, diretivos e/ou organizativos.

4- Para os efeitos do número anterior, a associação poderá utilizar a designação de «BREWERS OF PORTUGAL» ou outra que venha a ser adotada.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

1- Podem ser sócios da associação as pessoas, singulares ou coletivas, que exerçam a indústria da fabricação e/ou enchimento de cerveja ou sidra, no território nacional e que possuam instalações próprias para o efeito.

2- No caso de pessoas coletivas, podem ainda ser sócios da associação, outras associações cujos sócios exerçam a indústria da fabricação e/ou enchimento de cerveja ou sidra, em território nacional e possuam instalações próprias para o efeito.

#### Artigo 7.º

1- Os interessados na inscrição como sócios da associação deverão requerê-la ao respectivo conselho directivo, o qual verificará o preenchimento das condições para tanto estabelecidas.

2- O requerimento deve ser escrito e acompanhado dos documentos necessários para comprovar as condições estabelecidas.

3- O conselho directivo submeterá à deliberação da assembleia geral a admissão de novos sócios.

#### Artigo 8.º

São direitos dos sócios:

a) Tomar parte nas assembleias gerais e nestas exercer o direito de voto que lhe corresponder, nos termos da tabela a aprovar em assembleia geral sob proposta do conselho directivo;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;

d) Apresentar as sugestões que julguem adequadas e convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Solicitar à associação, os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer documentos que não sejam de natureza confidencial;

f) Utilizar todos os serviços que sejam organizados para benefício dos sócios;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

#### Artigo 9.º

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os presentes estatutos e regulamentos da associação;

b) Prestar à associação as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para a completa realização dos fins da associação, quando não envolvam a violação de segredos industriais, nem respeitem as matérias de estratégia comercial;

c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que forem designados;

d) Pagar a jóia de inscrição e a quota fixadas na tabela a que se alude no artigo anterior;

e) Comunicar à associação, por escrito e no prazo de trinta dias, as alterações que tenham ocorrido quanto às condições indicadas no artigo 6.º supra;

f) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

g) Concorrer, por todos os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação;

h) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos da associação;

§ único. Da legitimidade da recusa de informação com os fundamentos previstos na alínea b) retro, decidirá a assembleia geral, se o conselho directivo entender não a dever aceitar.

#### Artigo 10.º

1- Será cancelada a inscrição dos sócios que deixarem de exercer a indústria da fabricação e/ou enchimento de cerveja ou sidra no território nacional.

2- Poderá ser excluído da associação, por proposta fundamentada do conselho directivo, o sócio que deliberadamente violar gravemente os estatutos da associação ou não cumprir os seus deveres estabelecidos no artigo anterior.

#### Artigo 11.º

1- Serão privados temporariamente do exercício dos seus direitos de sócios, independentemente de pena disciplinar aplicada ou aplicável:

a) Os que tiverem as suas quotas atrasadas por período igual ou superior a 6 meses;

b) Os que não derem cumprimento ao disposto na alínea c) do artigo 9.º supra, enquanto o não cumprirem;

c) Os que na pessoa dos seus representantes, directores, administradores ou gerentes, forem condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude no exercício da actividade comercial e/ou industrial, se tais delitos forem considerados pelo conselho directivo de gravidade incompatível com o exercício dos direitos de sócio;

d) Os que, nos termos da alínea antecedente, hajam sido condenados por difamação contra um sócio, se a difamação respeitar ao exercício da actividade industrial e/ou comercial e o conselho directivo decidir como aí se estabelece.

2- Nos casos das alíneas a) e b) do número 1 do presente artigo, compete ao conselho directivo verificar os factos de que depende a privação; nas hipóteses das alíneas c) e d) do mesmo número, a privação basear-se-á em decisão judicial com trânsito em julgado.

3- Nos casos das mencionadas alíneas c) e d) a privação referida cessa um ano após o termo do cumprimento da pena.

### CAPÍTULO III

#### Da organização e funcionamento

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

São órgãos da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

Em qualquer dos órgãos, e para os efeitos de votação, o presidente tem voto de qualidade.

#### Artigo 14.º

1- O exercício dos cargos da associação, por parte dos sócios, é obrigatório e gratuito.

2- A recusa e/ou o não exercício injustificados de tais cargos constitui infracção disciplinar.

3- O pedido de escusa é dirigido ao presidente da assembleia geral, de cuja decisão, a proferir no prazo de oito dias, cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral.

§ único. A gratuidade referida no número 1 do presente artigo não obsta ao pagamento de despesas de representação provenientes do exercício dos cargos, desde que se encontrem devidamente documentadas e forem pagas à medida que se realizarem.

#### Artigo 15.º

Terminado o mandato, é permitida a reeleição ou a eleição para outro cargo.

#### Artigo 16.º

1- Os mandatos terão a duração de três anos civis, contando-se como completo o ano civil em que tiver ocorrido a eleição;

2- Embora eleitos por prazo certo, os titulares dos cargos manter-se-ão em funções até nova eleição.

#### Artigo 17.º

O exercício efectivo das funções em cargos da associação, para os quais for eleita uma pessoa colectiva, cabe a representantes, por si designados, que, para tanto, possuam poderes bastantes e que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 18.º

1- Constituem causas de extinção do mandato:

- a) O cancelamento da inscrição;
- b) A privação do exercício de direitos;
- c) A perda de poderes dos representantes sem indicação dos substitutos.

2- As pessoas colectivas, eleitas para cargos ou designadas para comissões, poderão no decurso do mandato, substituir os seus representantes.

#### Artigo 19.º

Se no decurso de um mandato, houver que proceder à eleição de um novo titular, esta terá lugar logo que possível e o eleito terminará o triénio.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### SUBSECÇÃO I

##### Da constituição e atribuições

#### Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 21.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, os membros do conselho directivo e os do conselho fiscal;
- b) Eleger os representantes da associação nos órgãos directivos de organismos nacionais e internacionais ligados ao sector podendo delegar a sua designação no conselho directivo;
- c) Apreciar e aprovar os regulamentos internos que lhe sejam presentes pelo conselho directivo;
- d) Aprovar os orçamentos para cada ano;

- e) Apreciar e votar os relatórios e contas de gerência;
- f) Aprovar as alterações das jóias e quotas, sob proposta do conselho directivo;
- g) Deliberar sobre a admissão de novos sócios e sua exclusão sendo, neste caso, necessário que a deliberação seja efectuada por 2/3 dos votos representados em assembleia não incluindo destes os do sócio a excluir;
- h) Deliberar sobre alterações dos estatutos e integrar lacunas;
- i) Fiscalizar os actos do conselho directivo;
- j) Deliberar sobre a eventual dissolução da associação;
- k) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos nos termos da lei e dos presentes estatutos.

## SUBSECÇÃO II

### Dos membros da mesa

#### Artigo 22.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um secretário e um vogal.

#### Artigo 23.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assinar as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Tomar quaisquer outras deliberações sobre matérias que lhe estejam especialmente cometidas.

#### Artigo 24.º

1- Compete ao presidente:

- a) Convocar as reuniões e preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia geral, nos termos do artigo 28.º;
- b) Dar posse aos sócios, ou representantes, eleitos para cargos sociais;
- c) Rubricar os livros da associação;
- d) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- e) Decidir sobre os pedidos que lhe forem apresentados, nos termos do número 3 do artigo 14.º supra.

2- O presidente da mesa da assembleia geral poderá, sem direito de voto, assistir às reuniões do conselho directivo.

#### Artigo 25.º

1- O secretário ou o vogal substitui, nos impedimentos, o presidente da mesa da assembleia geral.

2- Na falta dos membros referidos em 22.º retro, os sócios presentes, em assembleia geral, designarão quem os substitua.

## SUBSECÇÃO III

### Das reuniões

#### Artigo 26.º

1- A assembleia geral reunirá no primeiro trimestre de cada ano a fim de:

- a) Deliberar sobre o relatório e contas referentes ao exercí-

cio findo em 31 de dezembro do ano anterior;

- b) Deliberar sobre a proposta da aplicação de resultados;
- c) Deliberar sobre o orçamento para o ano em curso;
- d) Proceder às eleições que sejam da sua competência.

2- A assembleia geral reunirá, ainda sempre que a lei o determine ou seja convocada pelo presidente, quer por iniciativa própria, quer a requerimento do conselho directivo ou de um ou mais associados que detenham pelo menos um terço dos votos.

#### Artigo 27.º

O requerimento referido no artigo anterior deve ser feito por escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, indicando os assuntos a incluir na ordem do dia e justificando a necessidade da reunião da assembleia.

#### Artigo 28.º

1- As assembleias gerais serão convocadas pelo presidente da mesa por meio de aviso eletrónico, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias.

2- Dos avisos convocatórios constará a indicação do local, dia e hora da sessão e a respectiva ordem de trabalhos.

3- Em casos de excepcional urgência o prazo para a convocatória pode ser reduzido para cinco dias.

#### Artigo 29.º

1- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria diversa da fixada na ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

2- Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações sobre matéria alheia aos fins da associação.

#### Artigo 30.º

1- As sessões da assembleia geral só poderão funcionar, à hora marcada, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, a assembleia geral funcionará meia hora depois com qualquer número.

#### Artigo 31.º

Das actas deverá constar a indicação precisa das deliberações tomadas e dos votos obtidos, bem como as declarações de voto que os participantes da reunião queiram nelas fazer consignar.

## SUBSECÇÃO IV

### Das deliberações e votações

#### Artigo 32.º

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes, salvo que as que forem tomadas sobre alterações dos estatutos, as quais exigem três quartos dos votos dos sócios presentes, quer as que legalmente devam de igual forma ser tomadas por maioria qualificada, tudo com a ressalva do disposto no artigo 34.º infra.

#### Artigo 33.º

Os sócios podem conferir procuração a outro sócio, através de carta de delegação de poderes dirigida ao presidente da mesa.

#### Artigo 34.º

Nenhum sócio será admitido a votar, por si ou em representação doutro, em assunto que lhe diga directamente respeito.

### SECÇÃO III

#### Do conselho directivo

#### Artigo 35.º

1- O conselho directivo será composto por:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Tesoureiro.

2- Poderá ainda possuir 1 a 2 vogais.

3- Nos termos e para os efeitos do artigo 51.º infra, o conselho directivo proporá à assembleia geral a nomeação de um secretário geral, o qual, sem direito a voto, poderá participar nas reuniões do conselho directivo.

#### Artigo 36.º

Compete ao conselho directivo:

a) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho directivo;

b) Propor à assembleia geral alterações às disposições estatutárias;

c) Propor para eleição da assembleia geral os representantes da associação nos organismos a que se refere o artigo 21.º, alínea b);

d) Constituir e promover a actividade de grupos de trabalho e respectivos membros;

e) Propor, para deliberação da assembleia geral, a admissão de novos sócios, o cancelamento da inscrição e ou a exclusão da associação;

f) Decidir os casos que impliquem privação temporária do exercício dos direitos dos sócios;

g) Promover os processos de averiguações necessários para apuramento dos factos susceptíveis de configurarem o cancelamento da inscrição e ou exclusão da associação;

h) Ordenar a abertura de processos disciplinares, sendo caso disso, devendo ser os mesmos presentes à assembleia geral para deliberação e aplicação das respectivas sanções;

i) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os valores da associação;

j) Criar os serviços da associação;

k) Elaborar os regulamentos internos e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;

l) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho segundo as orientações prévias da assembleia geral.

#### Artigo 37.º

1- O conselho directivo reunirá trimestralmente e, extraordinariamente, sempre que tal for necessário.

2- A convocação, que incluirá local, data, hora e agenda compete ao secretário geral, uma vez ouvido o presidente.

3- O conselho directivo só pode deliberar validamente estando presentes a maioria dos seus membros.

#### Artigo 38.º

1- Para obrigar a associação são necessárias duas assinaturas, sendo que:

a) Obrigatoriamente, uma será do presidente ou vice-presidente;

b) Uma poderá ser a do secretário geral.

2- Sempre que for solicitado pelo tesoureiro, o secretário geral remeterá uma listagem de todos os documentos que importem efectivação de pagamentos.

#### Artigo 39.º

Das decisões do conselho directivo cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 40.º

1- Nos impedimentos temporários, o presidente do conselho directivo será substituído pelo vice-presidente.

2- Em caso de impedimento temporário de qualquer dos restantes membros do conselho directivo, serão as respectivas funções asseguradas pelo presidente.

#### Artigo 41.º

É proibido aos membros do conselho directivo, e ao secretário geral, negociar, directa ou indirectamente, com a associação.

#### Artigo 42.º

Compete, em especial, ao secretário geral:

a) Representar a associação, em juízo e fora dele, activa e passivamente, por deliberação do conselho directivo;

b) Dirigir os serviços da associação;

c) Dar execução às deliberações do conselho directivo e da assembleia geral;

d) Requerer, em nome do conselho directivo, ao presidente da mesa da assembleia geral, a convocação de reuniões extraordinárias;

e) Estudar e dar andamento a todas as solicitações e reclamações dos sócios;

f) Organizar e manter em dia o registo dos associados;

g) Praticar os demais actos tendentes à realização dos fins estatutários e tomar resolução em todas as matérias não reservadas à assembleia geral e/ou ao conselho directivo;

h) Despachar e assinar o expediente;

i) Representar a associação nos casos em que não haja sido cumprido o disposto na alínea b) do artigo 21.º supra.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

Artigo 43.º

O conselho fiscal é constituído por:

- a) Presidente;
- b) Dois vogais.

Artigo 44.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da gerência e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pelo conselho directivo;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 45.º

Um dos membros do conselho fiscal será obrigatoriamente um revisor oficial de contas ou uma sociedade de revisores.

CAPÍTULO IV

**Dos meios financeiros**

Artigo 46.º

O exercício financeiro anual corresponde ao ano civil.

Artigo 47.º

Constituem receita da associação:

- a) O produto das jóias, bem assim como o das quotas e contribuições dos sócios;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- d) As receitas que o conselho directivo crie dentro dos limites da sua competência.

Artigo 48.º

A associação poderá ter depósitos em quaisquer estabelecimentos bancários.

Artigo 49.º

Em caso de insuficiência de fundos para fazer face às despesas, podem ser solicitadas aos sócios uma ou mais quotas suplementares, calculadas de harmonia com a tabela referida no artigo 9.º alínea d).

CAPÍTULO V

**Disposições finais e transitórias**

Artigo 50.º

Às comissões previstas nos presentes estatutos, compete:

- a) Estudar as matérias específicas que lhe forem propostas pelo conselho directivo;
- b) Fornecer relatórios relativos à sua especialidade, ao conselho directivo.

Artigo 51.º

1- Por deliberação da assembleia geral, o cargo de secretário-geral da associação pode ser desempenhado por pessoa singular, não sócio da associação;

2- A referida deliberação especificará se o exercício do cargo será ou não, remunerado e, caso afirmativo, fixará o respectivo montante.

Artigo 52.º

Os primeiros mandatos poderão ser ajustados, no que respeita à sua duração, de molde a permitir a observância dos prazos estatutários.

Registado em 14 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 143 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **ACIST - Associação Empresarial de Comunicações de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - TELETURIS, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Peixoto.

Vice-presidente para a área financeira - PINK THOUGHTS, L.<sup>da</sup>, representada por Rui de Sá.

Vice-presidente - SOMITEL, SA, representada por José Manuel Marques.

Vice-presidente - DUALSET, SA, representada por Victor Marujo.

Vice-presidente - GESFROTA, SA, representada por Rute Borges.

Suplentes:

Vice-presidente para a área financeira - PINK THOUGHTS, L.<sup>da</sup>, representada por Rita Sá.

Vice-presidente - SOMITEL, SA, representada por Margarida Mendes.

Vice-presidente - DUALSET, SA, representada por An-

dré Marujo.

Vice-presidente - GESFROTA, SA, representada por João Santos.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### Comissão de trabalhadores do BNP Paribas, SA - Constituição

##### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### CAPÍTULO I

##### Objecto e âmbito

###### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores do BNP Paribas, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores do BNP Paribas, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à inter-

venção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

###### Artigo 2.º

###### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores do BNP Paribas, SA orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade e a sua mobilização para a promoção da dignidade inerente à condição de trabalhador no meio laboral.

#### CAPÍTULO II

##### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

###### Artigo 3.º

###### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- O plenário;
- A comissão de trabalhadores (CT);
- A subcomissão de trabalhadores (SUBCT), caso exista.

#### SECÇÃO I

##### Plenário

###### Artigo 4.º

###### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

###### Artigo 5.º

###### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores, aprovando simultaneamente um programa de acção;

c) Destituir a comissão de trabalhadores caso seja esta a vontade dos trabalhadores;

d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocatória

A convocatória do plenário pode ser requerida:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias e máxima de 60 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º, e com a frequência mínima de uma vez por ano.

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nomeadamente nas votações referentes a:

a) eleição e destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores;

b) aprovação e alteração dos estatutos;

c) adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

### Artigo 14.º

#### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

### Artigo 15.º

#### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da

empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

### Artigo 16.º

#### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

### Artigo 17.º

#### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização dos trabalhadores, da sua mobilização e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

### Artigo 18.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins

indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e a subcomissão de trabalhadores podem

convocar plenários de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão ou a subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, o número previsível de participantes, a hora, o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1- A comissão e a subcomissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e distribuição de documentos

1- A CT e a SUBCT têm o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT e a SUBCT têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos mem-

bros das seguintes estruturas tem direito aos créditos mensais seguintes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 36.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, Torre Ocidente, Rua Galileu Galilei, número 2, 1500-392 Lisboa.

#### Artigo 37.º

##### Composição

1- A CT é composta por 11 membros efectivos.

2- Os membros da comissão podem a qualquer momento renunciar ao respectivo mandato, caso entendam não poder dar cabal cumprimento aos fins da comissão vertidos na lei e nestes estatutos.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento suplente da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

4- Na impossibilidade de substituição de um elemento, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 38.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 39.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 40.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 41.º

##### Poderes para obrigar a CT

1- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, quatro dos seus membros.

2- Em assuntos de mero expediente basta a assinatura de um membro da CT.

#### Artigo 42.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 43.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 44.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 45.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 46.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos,

devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 47.º

##### Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 48.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 49.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua relação laboral ou antiguidade na empresa.

#### Artigo 50.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 51.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

2- Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

3- O número de membros referido no número 1 será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

5- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

6- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

8- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

9- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

10- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

## Artigo 52.º

### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 53.º

### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação

de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

## Artigo 54.º

### Quem convoca o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 55.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nas listas de candidatura referidas no número 1 e número 2 deste artigo é permitida a inclusão de uma lista de suplentes em número nunca superior aos candidatos efectivos.

4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

5- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

6- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

7- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

8- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 56.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 57.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 58.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 59.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 60.º

##### **Mesas de voto**

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Devem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

#### Artigo 61.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura pode designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 62.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 63.º

##### **Acto eleitoral**

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 64.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 65.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 66.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 67.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 68.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 69.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um

mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 70.º

##### **Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)**

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 71.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

#### Artigo 72.º

##### **Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 73.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 7 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 38 do livro n.º 2.

### **Comissão de trabalhadores da PSAR PORTUGAL, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 15 de maio de 2019.

### CAPÍTULO I

#### **Objecto e âmbito**

#### Artigo 1.º

##### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da PSAR PORTUGAL, SA.

2- O colectivo dos trabalhadores da PSAR PORTUGAL, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

3- O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### **Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores de PSAR PORTUGAL, SA orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

### CAPÍTULO II

#### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

#### Artigo 3.º

##### **Órgãos**

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

### SECÇÃO I

#### **Plenário**

#### Artigo 4.º

##### **Constituição**

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### **Competências do plenário**

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### **Convocação**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 7.º

#### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

### Artigo 8.º

#### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

### Artigo 9.º

#### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

### Artigo 10.º

#### Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

4- O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo âmbito.

### Artigo 11.º

#### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

### Artigo 12.º

#### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

### Artigo 14.º

#### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais

aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com os representantes da direcção da PSAR PORTUGAL, SA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo representante da direcção, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não a direcção da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direcção da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à direcção da empresa.

5- Nos termos da lei, a direcção da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- d) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- i) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

j) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento colectivo;

m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Relatório Único.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direcção da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início;

controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT poderá participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do bom funcionamento da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do bom funcionamento das entidades e serviços.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do bom funcionamento das entidades e serviços.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição, mas não implicam perda de outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Protecção em caso de transferência

1- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores 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.

2- A entidade empregadora deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

3- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 37.º

##### Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores não impede que este tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3- A acção de apreciação de ilicitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imutável ao trabalhador membro de estrutura representativa de trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se em Sacavém, na Rua Vasco da Gama, n.º 20.

#### Artigo 40.º

##### Composição

Número de membros de comissão de trabalhadores.

1- A CT pode ser composta de 3 a 5 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### **Delegação de poderes**

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Coordenação e deliberações**

1- A actividade da CT é coordenada por um coordenador.

2- O coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês. A convocatória é feita pelo coordenador que distribui a ordem de trabalhos por todos os membros.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do coordenador, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 47.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

#### Artigo 48.º

##### **Princípio geral**

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 49.º

##### **Mandato**

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 50.º

##### **Composição**

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

## Artigo 51.º

### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

## Artigo 52.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 53.º

### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 54.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes que convocaram a eleição.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

## Artigo 55.º

### Caderno eleitoral

1- O empregador elabora e mantém actualizado o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 56.º

### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

## Artigo 57.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 58.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão

eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 59.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 60.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 61.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 62.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se às 7h30, isto é, 30 minutos antes do início do horário de trabalho praticado na empresa (8h00-19h00), e terminando às 20h00, ou seja, 60 minutos após o termo do horário normal de trabalho; ou quando todos os trabalhadores tenham votado.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os lo-

cais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito

de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 75.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 76.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 17 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 38 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Comissão de trabalhadores da BNP Paribas, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 21 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Luis Alves.

Joana Filipe Alvito.

Rosa António.

Philippe Roucoux.

Antonio Batista.

Cláudia Ruas.

Ana Pecue de Sousa.

Lígia Pestana.

João Borrvalho.

Patrício Dias.

Rúben Gonçalves.

Suplentes:

Liliana Marques.

MalKo Alvito.

Pedro Ramalho.

Rui Macahado.

Júlia Pereira.

Tiago Silveirinha.

Sónia Vilaça.

Cristiano Neves.

Registado em 7 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 38 do livro n.º 2.

**Comissão de trabalhadores da CRISAL -  
Cristalaria Automática, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 9 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Eusébio Duarte Carpinteiro.  
Carla Sofia Soares Pereira.  
Edgar João Ferreira Bom.  
Márcia Catarina da Silva Figueiredo.  
André Alexandre Duarte Vicente Alves.

Suplentes:

Rui Jorge Pintado Cruz.  
Sandra de Jesus Puidival Saraiva.  
João Carlos Roldão Pereira.

Carlos Manuel Ferreira Pinto.  
Ricardo José Fróis.

Registado em 7 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 38 do livro n.º 2.

**Comissão de trabalhadores da MEDWAY - Operador Ferroviário e Logístico de Mercadorias, SA que passa a denominar-se por MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores da MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA eleitos em 23 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

**Lista dos eleitos**

**Comissão e subcomissões de trabalhadores da MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA**

Comissão de trabalhadores			
Pedro Manuel Barbosa Ferreirim	Maquinista técnico	Poceirão	Efetivo
Artur Jorge Ferreira e Sousa	Maquinista técnico	Contumil	Efetivo
Carlos Manuel Oliveira Gaudêncio	Maquinista técnico	Pampilhosa	Efetivo
Orlando José da Silva Santos	Maquinista técnico	Entroncamento	Efetivo
Mário Manuel Pinto Ferreira	Operador de circulação	Entroncamento	Efetivo
André Fernando Marinho de Abreu Gomes	Maquinista	Contumil	Efetivo
André Duarte da Costa	Operador de circulação	Praias do Sado	Efetivo
Marco Nuno de Sousa Lopes Pronto	Operador de circulação	Praias do Sado	Suplente
Jorge Filipe da Silva Pinheiro	Operador de circulação	Contumil	Suplente
Paulo Jorge Costa de Oliveira	Maquinista técnico	Pampilhosa	Suplente
Gilberto da Silva Prazeres	Operador de circulação	Entroncamento	Suplente
Carlos Alberto Gonçalves Furtado	Assistente administrativo	Av. República	Suplente
Fernando Miguel Gomes Silva	Maquinista técnico	Praias do Sado	Suplente
Carlos Manuel do Rosário Marques	Operador de circulação	Poceirão	Suplente
Subcomissão de Leixões			
António Manuel Conceição Pinto	Operador de circulação	Leixões	Efetivo
Carlos Alberto Nogueira Pinto	Assistente de produção	Leixões	Suplente
Subcomissão de Contumil			
Jorge Filipe da Silva Pinheiro	Operador de circulação	Contumil	Efetivo

José Paulo Teixeira Fernandes	Operador de circulação	Contumil	Efetivo
Marcelo Cardoso Ribeiro	Operador de circulação	Contumil	Efetivo
Jorge Fernando de Sousa Dias	Operador de circulação	Contumil	Suplente
Tiago Alexandre Simões Gomes Henriques	Operador de circulação	Contumil	Suplente
Tiago Leandro Pacheco Freire	Operador de circulação	Contumil	Suplente
Subcomissão da Pampilhosa			
Paulo Jorge Costa de Oliveira	Maquinista técnico	Pampilhosa	Efetivo
Avelino Ferreira Bernardes Rolim	Operador de circulação	Pampilhosa	Efetivo
Manuel Carlos G. T. Chaparro	Assistente de produção	Pampilhosa	Efetivo
Licínio Manuel Lameira Monteiro	Maquinista técnico	Pampilhosa	Suplente
João Luís dos Santos Duque	Operador de circulação	Pampilhosa	Suplente
José Alberto da Silva Carvalho	Operador de circulação	Pampilhosa	Suplente
Subcomissão do Entroncamento			
Gilberto da Silva Prazeres	Operador de circulação	Entroncamento	Efetivo
Bruno Miguel Sousa Soares	Maquinista técnico	Entroncamento	Efetivo
José Eugénio Condeço Ribeiro	Auxiliar de apoio à gestão	Entroncamento	Efetivo
Nuno Miguel Pedro Abreu da Costa	Assistente de produção	Entroncamento	Suplente
Subcomissão da Av. da República			
Carlos Alberto Gonçalves Furtado	Assistente administrativo	Av. da República	Efetivo
Nelson Filipe Neves Guerreiro	Inspetor chefe de tração	Av. da República	Efetivo
Sérgio Manuel Guerreiro do Rosário	Assistente comercial	Av. da República	Efetivo
Subcomissão da Bobadela			
Pedro Alexandre Lopes Mendes Duro	Operador de circulação	Bobadela	Efetivo
Fábio Alexandre Roma Militão	Assistente de produção	Bobadela	Suplente
Subcomissão do Poceirão			
Carlos Manuel do Rosário Marques	Operador de circulação	Poceirão	Efetivo
Vítor Manuel Almeida Albardeiro	Operador de circulação	Poceirão	Suplente
Subcomissão de Praias do Sado			
Marco Nuno de Sousa Lopes Pronto	Operador de circulação	Praias do Sado	Efetivo
Fernando Miguel Gomes Silva	Maquinista	Praias do Sado	Efetivo
David Miguel de Avida da Silva	Operador de circulação	Praias do Sado	Efetivo
Paulo Jorge Gameiro do Nascimento	Operador de produção	Praias do Sado	Suplente
Fábio Daniel Pereira Rato	Assistente de produção	Praias do Sado	Suplente
Bruno Filipe Oliveira Carvalho	Assistente de produção	Praias do Sado	Suplente

Registado em 12 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 38 do livro n.º 2.

**Comissão de trabalhadores da PSAR PORTUGAL,  
SA- Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 15 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Nome:

Carlos A. Andrade da Anunciação.  
António Martins Teixeira.  
João Paulo Faria Marcelino.  
Carla Sofia Martins Metelo.  
Rúben Jacob Dias Mestre.

Suplentes:

António João dos Santos Nunes.  
Pedro Miguel Zambujo Assunção.  
João Manuel Barreiros Delgado.

Rui Manuel Fernandes Martins.  
Luís Miguel Serafim Rodrigues.

Registado em 17 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 38 do livro n.º 2.

**Comissão de trabalhadores da Infraestruturas de  
Portugal, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores da Infraestruturas de Portugal, SA, eleitos em 3 de junho de 2019 para o mandato de quatro anos.

**Comissão de trabalhadores**

Nome	L. Trabalho	Categoria
Fernando Eduardo Semblano	Valença	Controlador circulação
Natália Simões Marrucho	Antanhol	Técnico superior
Jorge Manuel Gomes Simões	Louriçal	Operador circulação
João Jorge Ferreira Baptista	Braga	Técnico superior
Jorge Manuel Marques Freitas	Setúbal	Técnico infraestruturas
António José Silva Fernandes	Nine	Controlador circulação
Ana Rita da Silva Pereira	Pragal	Técnico superior
Américo Gil Dias	CCO Faro	Controlador circulação
Aníbal Medeiros Torres	Porto	Controlador circulação
Paulo Sérgio Pinto Rodrigues	Alcântara Terra	Técnico superior
Eduardo Jorge Santos Soares	Viana Castelo	Controlador circulação
Suplentes		
Carla Albina Moreira da Silva	Porto	Assistente gestão
Mário Jorge Pereira Gomes	Alcântara Terra	Operador circulação
José António Lima Gonçalves	DAJ Porto	Assistente gestão
Margarida Lopes Rebelo	Pragal	Técnico superior
António Lopes Lourenço	CLN Guarda	Apoio
Maria Madalena Fernandes	Pragal	Apoio
Mónica Condado Kabai	Faro	Quadro médio

**Subcomissão trabalhadores Norte**

Manuel Borges Correia	Valença	Operador manobras
Marco Morais Amado João	Bragança	Técnico superior
Margarida Maria Sá Pereira	GRVCB	Técnico superior
Carlos Oliveira Monteiro	Viana Castelo	Operador manobras
Tiago Moreira Ribeirinha	Vila Real	Técnico superior

Suplentes		
Jorge Eurico Fonseca Iglésias	Darque	Controlador circulação
Paulo Jorge M.C. Costa	Barcelos	Controlador circulação

Subcomissão trabalhadores Porto

José Lima Gonçalves	Porto	Assistente gestão
Rui Filipe Constantino	Porto	Técnico suporte gestão
Maria da Graça Relvas	Aveiro	Assistente gestão
António Peixoto Soares	Campanhã	Assistente gestão
Joaquim Rocha Lopes	Ermesinde	Técnico infraestruturas
Suplentes		
Paulo Jorge Duarte M. Cruz	Porto	Técnico superior
Carlos Alberto Neves Figueira	Aveiro	Operador infraestruturas
Paulo Moreira Lopes	Porto	Técnico superior
Joaquim Gomes Pinto	Ermesinde	Técnico infraestruturas

Subcomissão trabalhadores Coimbra

António Monteiro Figueira	Coimbra-B	Controlador circulação
Sónia da Conceição Duarte	Coimbra	Assistente gestão
João Rui Carraca Duque	Louriçal	Controlador circulação
Armando Costa Rosa	Coimbra	Assistente gestão
Armando Mendes Matias	Coimbra	Assistente gestão
Suplentes		
Isabel Ferreira Pinho	Antanhol	Técnico superior
Fernando Gomes Claro	Louriçal	Operador manobras
José Oliveira Serrano	Coimbra	Técnico superior

Subcomissão trabalhadores Freixo

Armando Bessa Oliveira	Freixo	Técnico superior
Ana Maria Fidalgo Ferreira	Freixo	Técnico auxiliar
Paulo Jorge Oliveira Ferreira	Freixo	Técnico auxiliar
Suplentes		
Carla Albina Moreira da Silva	Freixo	Assistente gestão
Sónia Maria Bastos Sousa Polónia	Freixo	Quadro médio

Subcomissão trabalhadores CCO Porto

José Pereira Oliveira	CCO Porto	Encarregado infraestruturas
Agostinho Monteiro Freitas	CCO Porto	Operador comando ferrov.
Heitor Araújo Miranda	CCO Porto	Operador comando ferrov.

Suplentes		
Paulo Fernandes Couto	CCO Porto	Operador comando ferrov.
Fernando da Silva Ramos	CCO Porto	Supervisor infraestruturas
Júlio Soares Magalhães	CCO Porto	Supervisor infraestruturas

Subcomissão trabalhadores Centro

Pedro Alberto Girão Rasteiro	Entroncamento	Operador circulação
António Lopes Lourenço	CLN - Guarda	Apoio
Olga Maria Jesus Mendes	Santarém	Técnico superior
Sérgio Alexandre Pires Lopes	Entroncamento	Controlador circulação
João Augusto Viera Félix	Entroncamento	Operador infraestruturas
Suplentes		
José Jorge Santos Carvalho	Guarda	Técnico superior
Armando Rui Costa Garcia	Entroncamento	Operador infraestruturas

Subcomissão trabalhadores CCO Lisboa

Jorge Claudino Botelho	CCO Lisboa	Supervisor comando ferrov.
Joaquim Jorge Estrabocha	CCO Lisboa	Operador comando ferrov.
João Paulo Ferreira	CCO Lisboa	Supervisor comando ferrov.
Manuel Paulino Alexandre	CCO Lisboa	Encarregado infraestruturas
Carlos Manuel Esteves	CCO Lisboa	Operador comando ferrov.

Subcomissão trabalhadores Lisboa

Mário Jorge Gamito Gomes	Alcântara Terra	Operador circulação
Sérgio António Albino Costa	Bobadela	Assistente gestão
Manuel João Piconez	Alcântara Terra	Operador circulação
Hugo Manuel Baptista Silva	Oeiras	Operador circulação
Filipe Alexandre Bonança	Torres Vedras	Controlador circulação

Subcomissão trabalhadores Pragal

Carlos Manuel Jesus	Pragal	Apoio
Alexandra Sofia Martins	Pragal	Assistente gestão
André Oliveira Costa	Pragal	Técnico superior
Maria Madalena Fernandes	Pragal	Apoio
Margarida Lopes Rebelo	Pragal	Técnico superior
Suplentes		
Kathy Rodrigues da Silva	Pragal	Técnico superior
Sara Isabel Leitão Carvalho	Pragal	Técnico superior
Rosa Matilde Lopes	Pragal	Técnico superior

Subcomissão trabalhadores Sul

Sara Rodrigues Cardoso	Évora	Técnico superior
Joaquim Teixeira Oliveira	Penalva	Operador circulação
Hélder Militão Branco	CCO Setúbal	Operador circulação
Mónica Condado Kabai	Faro	Quadro médio
Luís Miguel Silva Maria	CCO Setúbal	Operador comando ferrov.
Suplentes		
Sónia Isabel Palma Montes	Faro	Apoio
Marcos Gilberto Rodrigues	Faro	Técnico exploração infraestruturas

Registado em 18 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 38 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã - 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Castelo Branco) 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 5 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã.

«Pela presente comunicamos a 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 13 de setembro de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã.

Morada: Rua Dr. Júlio Maria da Costa, 6200-130 Covilhã».

Morada: Rua Dr. Júlio Maria da Costa, 6200-130 Covilhã».

#### **ETMA - Empresa Transformadora de Mármore de Alentejo, 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 STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas, 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 7 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na ETMA - Empresa Transformadora de Mármore de Alentejo, SA.

«Pela presente comunicamos a 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 17 de setembro de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome empresa: ETMA - Empresa Transformadora de Mármore de Alentejo, SA.

Morada: Lugar das Cabanas - Bencatel - 7160-999 Vila Viçosa».

### **MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, 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 Sul - SITE SUL, 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 3 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de setembro de 2019, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal, Évora e Beja, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA.

Sede: Estrada Ciprestes - Quinta Varzinha 2900-657 Setúbal».

### **Visteon Portuguesa, L.ª - 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 SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias Serviços e Águas de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Visteon Portuguesa, L.ª

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 4 de outubro de 2019, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Visteon Portuguesa, L.ª

Morada: Estrada Nacional 252, Km 12, Carrascas 2951-503 Palmela».

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **ADP Fertilizantes, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADP Fertilizantes, SA, realizada em 14 de maio de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2019.

Efetivos:

Eduardo Guerreirinho.

Francisco Lima.

João Coito.

Suplentes:

Jacinto Cardoso.

Ricardo Oliviera.

José Moura.

Registado em 7 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl. 138 do livro n.º 1.

### **Autoneum Portugal, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Autoneum Portugal, L.ª, realizada em 23 de maio de 2019, conforme convocató-

ria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019.

Efetivos:

Sandra Sofia Ramos Viana.  
Vera Lúcia de Matos Raposo Cardoso.  
Glória Raquel Pires Cantante.

Suplentes:

Keile Jane dos Reis.  
Sandra Isabel Marques Espada.

Registado em 12 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 138 do livro n.º 1.

### **Instituto Nacional de Estatística, IP - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho na empresa Instituto Nacional de Estatística, IP, realizada em 14 de maio de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2019.

Efetivos:

Mário Dionísio Rocha Mendes.  
Fernanda Maria da Silva Sengo.  
Maria Clara Pimenta Patrício.  
Ana Maria Isidoro Neves.  
Sandra Maria Damásio Lagarto.

Suplentes:

Ana Paula Henriques Soares Lopes Dias.  
Maria Salomé Viegas Mendes Marques.  
Jorge Manuel Gameiro de Sousa Passos.  
Tiago Pedro da Silva.  
Carlos Manuel Duarte Cercas.

Registado em 14 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 138 do livro n.º 1.