



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	4414
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro	4450
- Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outra	4453

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Águas Minerais e de Nascente de Portugal que passa a denominar-se Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Alteração 4456

II – Direção:

- ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Eleição 4457

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Eleição 4457

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da} - Constituição 4458

- Minor Hotels Portugal, SA - Constituição 4468

- Minor Continental Portugal, SA - Cancelamento 4478

II – Eleições:

- NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição 4479

- Minor Hotels Portugal, SA - Eleição	4479
- Banco BPI, SA - Substituição	4479

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	4479
--	------

II – Eleição de representantes:

- Visteon Portuguesa, L. ^{da} - Eleição	4480
- Roca Torneiras, SA - Eleição	4480

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objeto de revisão, as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018, n.º 37, de 8 de outubro de 2017 e n.º 34, de 15 de setembro de 2016 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

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

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

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1- O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3- A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As regalias concedidas por uma convenção colectiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.

5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

Cláusula 3.^a

(Denúncia e revisão)

1- O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

2- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.

3- O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela recepção.

Cláusula 4.^a

(Processo de revisão)

1- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.

2- Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos colectivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3- Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

(Condições gerais de admissão)

1- Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Idade mínima de 14 anos;

b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;

c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- Os contratos dos trabalhadores, ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicadas pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3- A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

Cláusula 6.^a

(Condições específicas de admissão)

A - Operários corticeiros

1- Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2- Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar, documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B - Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C - Contínuos

1- Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

- 2- As idades mínimas para admissão são:
- 14 anos, para paquete;
 - 18 anos, para contínuo;
 - 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
 - 21 anos para porteiro e guarda.

D - Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E - Electricista

1- É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2- A carteira profissional será passada pela direcção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F - Fogueiro de mar e terra

1- A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

2- As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

3- Os trabalhadores classificados com a categoria «ajudante de fogueiro» somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no número 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G - Telefonistas

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2- As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H - Indústria hoteleira

1- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por regulamento da carteira profissional.

2- Têm preferência na admissão:

a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;

b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I - Profissionais de engenharia

1- São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2- Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de máquinas marítimas da escola náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3- Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profes-

sional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

J - Químicos

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, salvo se outro prazo for acordado no acto de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou cinco dias.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3- Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4- Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5- Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

7- Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.

8- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L - Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M - Metalúrgicos

1- São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2- São admitidos directamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerado.

N - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37029), ou curso geral de mecânica de electricidade ou de construção civil, que in-

gressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respectivamente;

b) Curso complementar - 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução - tirocinante.

2- Acessos e promoções:

a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução - tirocinante;

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução - tirocinante é de 1 ano;

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projectista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, electrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete 3 anos no escalão.

3- Reclassificações:

a) Os actuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem;

b) Os actuais desenhadores «mais de 6 anos» serão reclassificados em desenhador industrial;

c) Os actuais desenhadores projectistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projectista;

d) Os actuais desenhadores «3 a 6 anos» serão reclassificados em desenhadores de execução II;

e) Os actuais desenhadores «até 3 anos» serão reclassificados em desenhador de execução I.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1- O período experimental é de 15 dias.

2- O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.ª

(Substituição temporária e contratos a termo)

1- As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2- Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2- Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3- Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4- Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.ª

(Densidades dos quadros)

A - Caixeiros

1- É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2- Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

3- De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4- De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5- Com mais de vinte e cinco trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6- Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas.

7- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	1	---	---
2	1	---	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9- Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.

10- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11- Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B - Electricistas

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

- a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, têm de classificar um como encarregado.

C - Trabalhadores da indústria hoteleira

1- *Economato ou despensa* - O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.

2- *Cozinha* - Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D - Fogueiros

Fogueiro-encarregado - Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de 3 fogueiros de 1.ª classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado - No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais que um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11.ª

(Criação de novas categorias)

1- A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3- Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.ª, número 3.

4- As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.ª

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.ª

(Período de aprendizagem)

A - Corticeiros

1- O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um a dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.

2- Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3- Os períodos mencionados nos números 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho e não da antiguidade.

4- Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.

5- Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6- Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7- O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B - Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1- Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2- Os contínuos, porteiros e guardas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do número 3 da cláusula 5.ª

C - Caixeiros

1- O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

D - Electricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2- Os ajudantes, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3- Os pré-oficiais, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico, electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5- Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

E - Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respectivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F - Profissionais da indústria hoteleira

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2- Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G - Químicos

1- Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio
Chefia nível I	120 dias
Chefia nível II	120 dias
Chefia nível III	120 dias
Especialista	120 dias
Especializado	80 dias
Semi-especializado	60 dias

2- Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no número 1.

3- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4- Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão, serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

H - Metalúrgicos

1- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

2- Ascendem a praticantes os aprendizes que:

a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de 6 meses como aprendizes;

b) Logo que completem um dos cursos referidos no número 2, letra M da cláusula 6.ª

3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4- O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

a) 2 anos nas profissões com aprendizagem;

b) 4 anos nas profissões sem aprendizagem.

5- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

6- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de dez dias, contados da data da solicitação do trabalhador.

7- Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8- Para efeitos do disposto nos números 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

9- O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10- Pelo menos uma vez por ano, as empresas asseguram, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11- Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

12- As empresas devem facultar os resultados das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

14- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

15- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

16- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de dez dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até quinze dias após a constituição do júri do exame.

17- O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18- No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19- No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20- O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15.^a

(Ordem de preferência nas promoções)

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;
- c) maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

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

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;
- e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores placares destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste

contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;

g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;

i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;

j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;

l) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;

m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

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

d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;

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

f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;

g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exer-

ça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Em caso alguma, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;

e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.^a;

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

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

h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do sindicato;

j) Salvo o disposto na cláusula 16.^a e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino)

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

a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;

c) Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que

poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal ausentar-se da fábrica sempre que necessário;

d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

f) Dispensa de trabalho das caldeiras e nas prensas, excepto nas prensas eléctricas de colados.

Cláusula 21.^a

(Direitos especiais dos menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria.

Cláusula 22.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído ho-

rário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

Cláusula 23.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

3- A Entidade Patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

SECÇÃO I

Cláusula 23.^a-A

(Formação profissional)

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação;

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23.^a-B

(Objectivos)

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 23.^a-C

(Formação contínua)

1- No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente 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) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

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

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

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

4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

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

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 23.^a-D

(Formação contínua)

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2- Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no número 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3- O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.

5- O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6- Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.^a

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no número 3 da cláusula 28.^a

3- Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho nocturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio nocturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no número 3 da cláusula 28.^a, quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Tabela salarial)

1- A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2- O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

3- Sempre que o trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4- A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos doze meses.

5- O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

6- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 25,77 € para falhas.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 27.^a-A

(Desconto nas horas de falta)

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste

durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do número 2 da cláusula 27.^a, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{N \times 52}{12}$$

em que n é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/1976), o desconto a efectuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30.

Cláusula 28.^a

(Trabalho de turnos)

1- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2- É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3- O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas uma retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4- O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.^a

(Documento a entregar ao trabalhador e pagamento)

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento será sempre efectuado até ao último dia útil de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3- Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4- Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho)

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.^a, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

- Primeira hora: Retribuição normal, acrescida de 75 %;
- Segunda hora: Retribuição normal, acrescida de 100 %;
- Horas seguintes: Retribuição normal, acrescida de 125 %.

2- O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3- Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do número 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-à garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do número 2 desta cláusula.

5- Para efeitos do disposto no número 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no número 2 da cláusula 27.^a

6- Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.^a

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2- A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do número 1 desta cláusula.

3- Sem prejuízo do estipulado nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto

verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33.^a

(Trabalho à tarefa)

1- O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2- A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.

3- O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.^a

(Deslocações)

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no país em dia de descanso ou nos fins de semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-à o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdeu o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

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

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdeu o contrato de trabalho;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 35.^a-A

(Prémios)

1- A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2- À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

(Descanso semanal e complementar)

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.^a

(Feriados)

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

Cláusula 38.^a

(Pagamento de feriados)

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- O trabalho prestado em dia feriado será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39.^a

(Atraso no início do trabalho)

1- Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.

2- Quando ultrapassar o limite estipulado no número 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3- O controle de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

5- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

6- Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 40.^a-A

(Falecimento do trabalhador - Direitos)

1- No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos números 5 e 6 da cláusula 40.^a, as referidas no número 3 da cláusula 35.^a, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de quinze dias.

2- No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3- No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no acto de reclamar o direito referido no número 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41.^a

(Indisponibilidade de direito a férias)

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

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os casos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 40.^a e número 2 da cláusula 47.^a

Cláusula 42.^a

(Duração das férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2- No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.

3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.

4- As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.^a

(Proibição de acumulação de férias)

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

Cláusula 44.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

1- Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.^a

(Escolha da época de férias)

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

6- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47.^a

(Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.^a

(Violação do direito de férias)

1- No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Definição de faltas)

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

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

2- Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39.^a

Cláusula 50.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros;

g) As motivadas por nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 51.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de côn-

juge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;

b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha lateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2- As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 50.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.

3- Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 50.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.^a-A

(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- No caso 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 faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

Cláusula 52.^a-B

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

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

Cláusula 53.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2- O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3- A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Princípio geral)

1- A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.^a

(Definição)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.^a

(Processamento de acordo)

1- A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57.^a

(Revogação do acordo)

1- No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.^a

(Definição)

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cláusula 59.^a

(Princípio geral)

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 60.^a

(Fundamentos para despedimento)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 dos 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 lhes esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;
- h) Falta culposa da 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 trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.^a

(Processo disciplinar)

- 1- A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.
- 2- A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.
- 3- O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.
- 4- A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.
- 5- No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

Cláusula 62.^a

(Consequências do despedimento sem justa causa)

- 1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter 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.
- 3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
- 4- O despedimento realizado com alegação de justa causa

que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 2,49 € a 49,88 € àquela entidade, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer ao relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63.^a

(Princípio geral)

- 1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.
- 2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso 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 igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

(Dispensa do aviso prévio e sanção)

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
 - b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
 - c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - e) Aplicação de sanção abusiva;
 - f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.
- 2- A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g)

do número 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

(Outras sanções)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no número 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.^a

(Indemnização à entidade patronal)

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 63.^a poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato no período experimental)

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou falência)

1- O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no número 3 da cláusula 62.^a, se outras maiores não lhe forem devidas.

2- Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO VI

Despedimentos colectivos

Cláusula 70.^a

(Princípio geral)

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.^a

(Princípio geral)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2- Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72.^a

(Princípio geral)

1- A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

2- A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3- As folhas de férias e respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4- A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.^a

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

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

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.^a

(Cantina)

1- As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3- As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74.^a-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,65 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

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

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas ao tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula

Cláusula 74.^a-B

(Paralisação do trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no número 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 75.^a

(Administração de obras sociais)

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4- Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exi-

ja, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.

5- É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6- A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 76.^a-A

(Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança)

1- Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2- A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3- Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4- O representante dos trabalhadores previsto no número 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

5- As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPÍTULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77.^a

(Serviços médicos e de enfermagem)

1- A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2- No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3- Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4- O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;

5- No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a doze dias;

d) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3- Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.

5- No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6- O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em Direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou in-

vocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do número 1.

Cláusula 80.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2- Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.^a

(Registo e comunicação de sanções disciplinares)

1- A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.^a

(Multas)

1- O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2- O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3- O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.^a

(Princípio geral)

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais

junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a-A

(Competência da comissão paritária)

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Integrar os casos omissos;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83.^a-B

(Funcionamento da comissão paritária)

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no número 1 da cláusula 83.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3- As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, Decreto-Lei n.º 215-B/1975, de 30 de abril.

Cláusula 85.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Electricistas

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

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

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

Profissionais de engenharia

1- Categorias profissionais:

1.1- Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2- Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

1.3- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.

1.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

1.5- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- Preenchimento de lugares e cargos:

2.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitóriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

2.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum

o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

2.4- O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controle e aprovação pelo grupo profissional.

2.5- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.6- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

2.7- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

2.8- A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

2.9- O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no acto de admissão.

2.10- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

2.11- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

2.12- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3- Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no número 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1- Admissão para efeitos de substituição:

a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;

b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada defini-

tiva e, conseqüentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;

c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;

d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;

e) O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2- Admissão eventual:

a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;

b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;

c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente;

4- Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

4.1- Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação;

4.2- As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;

4.3- O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio;

4.4- Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.

4.5- As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A - Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

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

Pequeno-almoço	4,59 €;
Almoço	12,69 €;
Jantar	12,69 €;
Ceia.....	6,33 €.

2- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3-

a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4- Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Alojamento:

1- As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.

2- No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra factura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3- Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4- Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

1- Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

4- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

6- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado às 10 horas da manhã.

8- Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie.

9- Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

10-O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:
Refeição completa 5,65 €

ANEXO II

Definição de funções (M/F)

Operário corticeiro

Afinador (corticeiro) - É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador - É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou desprensa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Para as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça) - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou recebedor (cortiça) - É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador - É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista - É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semi-automáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3.ª classe.

Calafetador - É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufacturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador) - É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

Calibrador - É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Colador - É o profissional que cola produtos manufacturados.

Colmatador - É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador - É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Condutor - empilhador; monta-cargas e pá mecânica - É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões - É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador - É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção - É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral - É o profissional que superintende,

controla e coordena nos seus aspectos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador - É o profissional que faz os fardos de prancha e de aparas e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão - É o profissional que selecciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das rolhas, é o profissional que define os padrões.

Escolhedor de rolhas e discos - É o profissional que selecciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

Espaldador manual ou mecânico - É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador - É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador - É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro) - É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

Garlopista - É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador (cortiça) - É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada para diversos produtos manufacturados, rolhas, discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que lava as rolhas e outros artigos manufacturados.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos - É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador - É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual.

Manobrador - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador - É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

Operador de máquinas de envernizar - É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) - É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibragens necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efectua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador - É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufacturados.

Peneiro - É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro) - É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados - É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural - É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Preseiro - É o profissional que trabalha com a prensa de pensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica) - É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrado manual ou mecânico - É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador - É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

Rebaixador - É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha - É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Rectificador de rastos para calçado - É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador - É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador - É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

Subencarregado de secção (cortiça) - É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador - É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufacturados.

Triturador - É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador - É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante - É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodu-

ção de documentos e endereçamento.

Guarda, vigilante, rondista - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

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

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de documentos e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

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

Praticante - É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de

outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro de praça, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante, Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Electricistas

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: electricista.

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: electricista.

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

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

Técnico de máquinas electrónicas industriais - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas electrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Detecta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relês, condensadores, válvulas e vibradores. Proceda às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogueiros

Princípios gerais

1- A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29332, de 16 de setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.

2- Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.

3- Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m² é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4- As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5- Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/1971, de 21 de dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou «fogo coberto» sob vigilância permanente de um «fogueiro» ou de um «ajudante».

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6- Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus directos representantes.

7- O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

Definição de funções

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogoeiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogoeiro encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogoeiro subencarregado - É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogoeiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.ª, 2.ª e 3.ª

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos so-

licitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou que por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Emprego de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a recepção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador (rodoviários) - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação directa dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo

carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tractorista de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tractorista de 2.ª - Ver «Tractorista de 1.ª».

Cobreadores

Cobrador - Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro - É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual - É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Preseiro ou engomador - É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão - É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I - Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II - Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende directamente da chefia nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III - São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

Especialista - Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV - É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado - Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Não especializado - Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente discriminadas. Inte-

gram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

Semi-especializado - Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

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

Profissionais de engenharia

Grau 1 - Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2 - Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3 - Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau superior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 - Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 - Descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de enge-

nharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;

- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6 - Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos a política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adopção de soluções por estes consideradas incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção civil

Abridor de roços - É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até 1 ano) - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efectuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos) - É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) - 1.º ano - Ver «Aprendiz (menos de 18 anos)».

Aprendiz (menos de 18 anos) - 2.º ano - Ver «Aprendiz (mais de 18 anos)».

Arvorado da construção civil - É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1.º ano) - Ver «Auxiliar menor (2.º ano)».

Auxiliar menor (2.º ano) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2.ª - Ver «carpinteiro de limpos de 1.ª».

Carpinteiros de limpos de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Encarregado de construção civil - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até 1 ano) - Ver »Ferramenteiro (mais de 1 ano)».

Ferramenteiro (mais de 1 ano) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e/ou entrega ferramentas.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1.ª - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2.ª - Ver «mecânico de carpintaria de 1.ª».

Pedreiro de 1.ª - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2.ª - Ver «pedreiro de 1.ª».

Pintor de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2.ª - Ver «pintor de 1.ª».

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador - É o trabalhador que afia e/ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro - É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desmolda balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas - É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Frezador mecânico (metalúrgicos) - É o trabalhador que na frezadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Laminador (metalúrgicos) - É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operário não especializado (servente metalúrgico) - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e sub-capa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico - É o trabalhador com menos de

18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e/ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico - É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projectista - É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

a) *Chefia/coordenação* - Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;

b) *Presta assistência a engenheiros*, nomeadamente em estudos e projectos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na concepção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou recepção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projectos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução - É o trabalhador que, sob as directivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esbo-

ços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efectuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante - É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial - É o profissional que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efectua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projecção ortogonal e axonométrica e de perspectiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho - É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 540,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 205,52
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 906,31
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 661,65
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 512,27
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 332,25
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 172,45
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	911,87
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	867,82
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	826,19

XI	<p> Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro-subencarregado </p>	821,00		
XII	<p> Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.^a Canalizador de 1.^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.^a Ferreiro ou forjador de 1.^a Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.^a Fresador mecânico de 1.^a (metalúrgicos) Laminador de 1.^a (cortiça) Laminador de 1.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.^a Serralheiro mecânico de 1.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.^a Tractorista de 1.^a Vendedor especializado </p>	799,75		
XIII	<p> Afiador de ferramentas de 1.^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.^a Canalizador de 2.^a Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.^a Despenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.^a Ferreiro ou forjador de 2.^a Fogueiro de 2.^a Fresador mecânico de 2.^a (metalúrgicos) Funileiro-Latoeiro de 1.^a Laminador de 2.^a (cortiça) Laminador de 2.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.^a Mecânico de carpintaria de 1.^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.^a Pintor de 1.^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1.^a Torneiro mecânico de 2.^a Tractorista de 2.^a Verificador </p>	798,64		
XIV	<p> Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3.^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.^a Carpinteiro de limpos de 2.^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.^a Ferreiro ou forjador de 3.^a Fogueiro de 3.^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.^a (cortiça) Laminador de 3.^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador </p>		795,01	
XIV	<p> Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador. Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de carpintaria de 2.^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a Porteiro Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.^o ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3. Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador por electroarco de 3.^a Telefonista de 2.^a Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.^a Traçador. </p>		795,01	

XIV	Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rollhas e discos	795,01
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	700,00
XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	700,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	700,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	700,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	700,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	700,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	700,00	700,00

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	700,00	700,00
17 anos	700,00	-

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

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	700,00	700,00
17 anos	700,00	-

ANEXO IV

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

1- As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

2- A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

3- Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4- Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5- Quando convocados pela comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.

6- A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;

- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;
- f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;
- g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- h) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade

física dos trabalhadores e os bens da empresa;

- i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
- j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
- l) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO IV

Ao abrigo do número 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/1978, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/1979, de 19 de dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva:

1- Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;
Desenhador-chefe/projectista;
Técnico de máquinas electrónicas (electricista);
Encarregado de electricista;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Caixeiro-encarregado;
Foguetiro-encarregado;
Chefe de vendas;
Inspector de vendas;
Encarregado de secção (cortiça);
Subencarregado de secção (cortiça);
Chefia I, II, III e IV (químicos);
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado da construção civil;
Arvorado da construção civil;
Subencarregado de foguetiro.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.2- Produção:

Especialista (químicos);
Desenhador industrial;
Desenhador de execução I;
Desenhador de execução II.

5- Profissionais qualificados:

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça);

5.3- Produção:

Fogueiro;
Oficial electricista;
Operador/afinador de máquinas electrónicas (cortiça);
Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;
Escolhedor de rolhas e discos;
Traçador;
Apontador;
Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Lixador;
Rabaneador;
Serrador;
Triturador;
Tecerão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (electricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4- Outros:

Fiel de armazém;
Dispenseiro;
Cozinheiro;
Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;

Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2- Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;
Colmatador;
Garlopista;
Lavador de rolhas e discos;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semi-especializado (químicos);
Preneiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador e prensador;
Rectificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Preneiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Estampador;
Limpador de topos;
Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante, rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);
Lavador mecânico ou manual (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2- Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;

Operário não especializado (servente metalúrgico).

A - Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista;
Ajudante de electricista;
Aprendiz de electricista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2.º ano;
Tirocinante de desenho do 1.º ano;
Praticante (comércio);
Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3 - Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 18 de outubro de 2019.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros de Marinha Mercante.

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras - SIFOMATE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTQD:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

Representa os seguintes sindicatos:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

- Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.

Representa os seguintes sindicatos:

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

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

- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;

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

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

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

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

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

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

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

Representa os seguintes sindicatos:

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

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

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

Representa os seguintes sindicatos:

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

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

Centro Norte;

- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

- 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.

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

Representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

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

Depositado em 30 de outubro de 2019, a fl. 111 do livro n.º 12, com o n.º 256/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, AC)

aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como os trabalhadores cujas funções sejam idênticas às desenvolvidas por trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras elencadas no anexo ao presente AC, dele fazendo parte integrante, a elas vinculados por contrato de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente acordo coletivo 39 entidades empregadoras e 2200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável aos trabalhadores das carreiras correspondentes com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 3.ª

Retribuição

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável a equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 4.ª

Componentes da retribuição

A retribuição dos trabalhadores é composta por:

Retribuição base;

Suplementos remuneratórios;

Prémios de desempenho.

Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 5.ª

Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 6.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, e com as devidas adaptações, ao regime vigente para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 7.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 8.ª

Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC o regime aplicável aos equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 9.ª

Comissão paritária

As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

A comissão paritária é composta por oito elementos, sendo quatro a designar pelas entidades empregadoras e os outros quatro a designar pelas associações sindicais outorgantes do presente acordo.

Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de trinta dias após a publicação do presente AC, a identificação dos seus representantes.

As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, podendo deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três dos membros representantes de cada parte.

As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 10.ª

Aplicação do presente acordo

O presente AC abrange, desde já, os trabalhadores filia-

dos nas estruturas sindicais outorgantes do presente AC, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, que exerçam funções correspondentes ao conteúdo funcional dos equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público integrados nas carreiras elencadas no anexo ao presente AC.

Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 2.ª do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do correspondente trabalhador à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que o mesmo assegure à data da entrada em vigor do presente AC e apurar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas com um salário base igual ao da primeira posição remuneratória, e calcular a proporção face ao salário com que este trabalhador foi contratado.

Nos casos em que os trabalhadores auferam remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª, sendo a remuneração a auferir ajustada aplicando a proporção calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula ao salário base correspondente à sua posição atual na carreira, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula, dependem de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

Cláusula 11.ª

Reposicionamento remuneratório

Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção ou alargamento de horário e de coordenação, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previstos na cláusula anterior, optem por manter o regime de

trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a integração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que os mesmos asseguravam à data da entrada em vigor do presente AC, presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente a 35 horas de trabalho normal.

O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferam remuneração superior à que corresponde a equiparados trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, venham a acumular 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores, sujeitos a um horário de trabalho de 35 horas semanais.

Para os efeitos previstos no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior.

Para efeitos do disposto na presente cláusula, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

Cláusula 12.ª

Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 20 de setembro de 2019.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;

Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Oeste, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário do Porto, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital Santa Maria maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Ana Maria Correia Lopes, mandatária.

Carlos Luís Neves Gante Ribeiro, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP.

José Abraão, secretário geral.

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente.

José António Rebelo Costa Grossinho, mandatário.

ANEXO

(A que se refere o número 2 da cláusula 1.ª)

Carreira dos técnicos superiores da saúde;
Carreira de administração hospitalar;
Carreiras de informática;
Carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário;
Capelão hospitalar.

Depositado em 30 de outubro de 2019, a fl. 111 do livro n.º 12, com o n.º 257/2019, 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 o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outras ao Acordo de Empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.ª

8- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 22 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores do CITEFORMA previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional;

b) Anexo II - Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;

c) Anexo III - Regulamento de avaliação de desempenho.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.ª

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- A tabela salarial anexa à presente revisão produz efeitos 1 de março de 2019.

4- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

Lisboa, 1 de outubro de 2019.

na qualidade de mandatária.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

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

Cristina Pinto, presidente do conselho de administração,

Luís Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

ANEXO II

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

1- Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

Carreira de técnico superior

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Nível de remuneração da tabela única	11	15	17	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Valor ilíquido (em euros)	1 023,38	1 235,12	1 446,86	1 658,60	1 870,32	2 082,06	2 293,80	2 505,53	2 664,33	2 823,13	2 981,94	3 140,74	3 299,54	3 458,34

Carreira de assistente técnico

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 182,19	1 340,98	1 499,79	1 605,65

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Nível de remuneração da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14
Valor ilíquido (em euros)	702,26	811,65	861,05	917,52	970,45	1 023,38	1 076,32	1 129,26	1 182,19

Carreira de assistente operacional

Categoria de encarregado operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
Nível de remuneração da tabela única	8	9	10	11	12	14
Valor ilíquido (em euros)	861,05	917,52	970,45	1 023,38	1 076,32	1 182,19

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Nível de remuneração da tabela salarial	1	2	3	4	5	6	7	8
Valor ilíquido (em euros)	RMMG	RMMG	RMMG	652,85	702,26	758,72	811,65	861,05

2- Vencimento das chefias*

	Vencimento
Chefe de departamento**	2 387,79 ¹
Coordenador**	1 787,22 ¹

* Em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- Subsídio de refeição: 7,50 €

Nota: Todos os trabalhadores têm um aumento mínimo nos salários efetivamente auferidos de, pelo menos, 30 €, independentemente do aumento entre a tabela publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e a atual.

Depositado em 28 de outubro de 2019, a fl. 111 do livro n.º 12, com o n.º 255/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Águas Minerais e de Nascente de Portugal que passa a denominar-se Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de outubro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM), podendo designar-se abreviadamente Águas Minerais e de Nascente de Portugal, é uma associação sem fins lucrativos e de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos, constituindo-se e exercendo a sua actividade em conformidade com o sistema jurídico vigente.

Registado em 4 de novembro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 144 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de agosto de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Luís & Paz, L.^{da}, representado por Luís Filipe Cruz Gomes;

Vice-presidente - Auto M. Caldas, L.^{da}, representado por Marco Paulo Marques Pereira;

Vice-presidente - Paraíso da Tornada - Restaurantes, L.^{da}, representado por Hugo Filipe Paulo Feliciano;

Vogal - Costa & Sousa, L.^{da}, representado por Paulo Ribeiro;

Vogal - Impulsorigor, Unipessoal, L.^{da}, representado por Cassis Clay Souza de Oliveira;

Suplente - Resultasilaba, Unipessoal, L.^{da}, representado por Susana Isabel Tiago Vogado;

Suplente - ColorPrime, L.^{da}, representado por José Ricardo Alberto de Sousa Gomes.

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção para o mandato de quatro anos.

Presidente da Liga:

(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

Senhor Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia.

Vogais da I Liga:

(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD, representada pelo senhor Lourenço de Andrade Pereira Coelho.

Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, representada pelo senhor Dr. Ricardo José de Sousa Martins, e

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pela senhora Dr.^a Patrícia Rodrigues Costa da Silva Lopes.

Vogais da I Liga:

(Mandato de 1 ano: 2019-2020).

Clube Desportivo Tondela - Futebol, SAD, representada pelo senhor Dr. David Ramon Belenguer Reverter, e

Gil Vicente Futebol Clube - Futebol, SDUQ, L.^{da}, representada pelo senhor Francisco Dias da Silva.

Vogais da II Liga:

(Mandato de 1 ano: 2019-2020).

Leixões Sport Clube - Futebol, SAD, representada pelo senhor Dr. Paulo Jorge Coelho Lopo.

Clube Desportivo de Mafra - Futebol, SDUQ, L.^{da}, representada pelo senhor Antonino da Costa Florindo, e

Clube Desportivo da Cova da Piedade - Futebol, SAD, representada pelo senhor Dr. Edgar Serrano Rodrigues.

Vogal da direção da FPF:

(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

Representada pelo senhor Dr. Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 11 de outubro de 2019.

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 e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da}, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta 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 da NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da}

2- O colectivo dos trabalhadores da NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da}, é constituído por todos os trabalhadores da empresa 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 da NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da}, 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

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 ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos 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.

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 comis-

sões 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.

§ 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, o 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., 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 traba-

lhadores 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 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 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) 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) Relatório Único.

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;
- 2- Neste âmbito, as CT goza 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, tomem, 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/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 traba-

lhadores, 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 e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora 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.

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.

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 membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

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, 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.

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

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 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se no Tivoli Avenida Liberdade, sito na Av. Liberdade, 185 em Lisboa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 5 elementos.

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 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.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 38.º

Artigo 41.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 42.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 43.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 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, 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 45.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 46.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, quer no quadro do respetivo local ou estabelecimento, quer no plano global da empresa, nos termos no artigo 48.º destes estatutos

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 4 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 48.º

Composição

a) 1- As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, para o local ou estabelecimento respetivo, devendo o respetivo caderno eleitoral integrar todos os trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

2- As subcomissões, quando existam, articularão a sua atividade com a comissão de trabalhadores, designando um dos seus elementos para participar nas reuniões desta, quando forem discutidas questões que interessem ou digam respeito aos trabalhadores do estabelecimento onde estão constituídas.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.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.

Artigo 50.º

Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras da região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.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 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta :

a) Na primeira eleição, por três membros designados pelo plenário de trabalhadores que convoque a eleição, um dos quais será o coordenador da comissão, com voto de qualidade e um representante de cada um das listas concorrentes, apresentado com a candidatura;

b) Nas eleições subsequentes, a comissão eleitoral (CE) é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes indicado no momento da apresentação da candidatura e três elementos designados pela comissão de trabalhadores, tendo um destes a função de coordenador com voto de qualidade.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador de entre os elementos indicados pelos trabalhadores convocantes ou pela comissão de trabalhadores.

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 54.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 e seus estabelecimentos.

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 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 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 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.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 15 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 58.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 59.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 60.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 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se no vários estabelecimentos da empresa e durante as horas 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 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, instalada na sede da empresa.

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- Todos os trabalhadores têm direito a votar no local de trabalho e dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.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 tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma 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 65.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 66.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 67.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 68.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 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 69.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 70.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 71.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 72.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, tendo as subcomissões, tendo as subcomissões, um mandato igual ao da comissão de trabalhadores, com ressalva quando da constituição ou em caso de destituição, por qualquer fundamento, de subcomissão, caso em que o mandato inicial ou sucedendo a destituição terá como termo o da comissão de trabalhadores

Artigo 73.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 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à União de Sindicatos de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 30 de outubro de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 40 do livro n.º 2.

Minor Hotels Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 10 de outubro de 2019.

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 e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a cons-

trução de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da Minor Hotels Portugal, SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta 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 da Minor Hotels Portugal, SA.

2- O colectivo dos trabalhadores da Minor Hotels Portugal, SA, é constituído por todos os trabalhadores da empresa 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 da Minor Hotels 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

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 ou, nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos 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.

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) 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.

§ 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, o 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., 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 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 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) 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) Relatório Único.

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 art.º 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.

2- Neste âmbito, a CT goza 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, tomem, 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/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 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 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 atribui-

ções 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 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.

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 membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

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, 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.

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

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 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se no Hotel Tivoli Sintra, sito na Praça da República, em Sintra.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 5 elementos.

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 subs-

tituir, 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 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.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 38.º

Artigo 41.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 42.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 43.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 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, 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 45.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 46.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, quer no quadro do respetivo local ou estabelecimento, quer no plano global da empresa, nos termos no artigo 48.º destes estatutos

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 4 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 48.º

Composição

a) 1-As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, para o local ou estabelecimento respetivo, devendo o respetivo caderno eleitoral integrar todos os trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

2- As subcomissões, quando existam, articularão a sua atividade com a comissão de trabalhadores, designando um dos seus elementos para participar nas reuniões desta, quando forem discutidas questões que interessem ou digam respeito aos trabalhadores do estabelecimento onde estão constituídas.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.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.

Artigo 50.º

Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras da região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.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 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta :

a) Na primeira eleição, por três membros designados pelo plenário de trabalhadores que convoque a eleição, um dos quais será o coordenador da comissão, com voto de qualidade e um representante de cada um das listas concorrentes, apresentado com a candidatura;

b) Nas eleições subsequentes, a comissão eleitoral (CE) é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes indicado no momento da apresentação da candidatura e três elementos designados pela comissão de trabalhadores, tendo um destes a função de coordenador com voto de qualidade.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador de entre os elementos indicados pelos trabalhadores convocantes ou pela comissão de trabalhadores.

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 54.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 e seus estabelecimentos.

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 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 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 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.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 15 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 58.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 59.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 60.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 61.º

Local e horário da votação

1- A votação efectua-se em vários estabelecimentos da empresa e durante as horas 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 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, instalada na sede da empresa.

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- Todos os trabalhadores têm direito a votar no local de trabalho e dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.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 tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma 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 65.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 66.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 67.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 68.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 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 69.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, acom-

panhadas 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 70.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 71.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 72.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, tendo as subcomissões, tendo as subcomissões, um mandato igual ao da comissão de trabalhadores, com ressalva quando da constituição ou em caso de destituição, por qualquer funda-

mento, de subcomissão, caso em que o mandato inicial ou sucedendo a destituição terá como termo o da comissão de trabalhadores

Artigo 73.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 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à União de Sindicatos de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 18 de outubro de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 40 do livro n.º 2.

Minor Continental Portugal, SA - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em eleição realizada em 10 e 11 de outubro de 2019, foi deliberada a extinção voluntária da comissão de trabalhadores da Minor Continental Portugal, SA.

Assim, ao abrigo das disposições conjugadas previstas no número 1 do artigo 416.º e nas alíneas *a)* e *c)* do número 6 do artigo 438.º, ambos do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores da Minor Continental Portugal, SA, efetuado em 12 de julho de 2017, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 11 de outubro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Jose Manuel Murteira Ferreira Cruz.
Luis Miguel Guimarães Trindade.
Calogero Lombardo.
Amadeu Pedro Filipe.
Samuel Almeida Guedes.

Suplentes:

Maria Jose Vale Vieira Monteiro.
Luis Fernando Pagaime Silva.
Diulinda Ferreira Carvalho.
Rui Miguel Assunção Narquel.
Joaquim Almeida de Sousa e Costa.

Registado em 30 de outubro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 40 do livro n.º 2.

Minor Hotels Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores

eleitos em 10 de outubro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Manuel Gomes Faria.
Victor dos Santos Chamiço.
Luis Afonso Cardoso dos Santos.

Suplentes:

Cândido Ricardo Marchante.
Fernando Miguel Conceição Andrade.
Pedro Miguel Matos da Costa.

Registado em 18 de outubro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 40 do livro n.º 2.

Banco BPI, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, eleita para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Miguel Nuno Nobre Delgado Ferreira Chaves, substituído por:

Paulo Fernando Figueiredo Almeida da Silva.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L.^{da} - 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 publica-

ção da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Rela-

ções de Trabalho, em 29 de outubro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L.^{da}

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autó-

nomas, no dia 30 de janeiro de 2020, irá realizar 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.

Nome empresa: Upfield Portugal (Manufacturing), Unipessoal L.^{da}

Sede: Marinhas D. Pedro, Santa Iria de Azóia, 2690-001 Santa Iria de Azóia.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Visteon Portuguesa, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Visteon Portuguesa, L.^{da}, realizada em 4 de outubro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019.

Efetivos:

João Luís da Cunha Martins.
Ana Isabel Ferreira Emídio Carvalho.
Luís Filipe da Conceição Jerónimo.
Marco Luís da Rocha Abelha.
Elisabete Roque Glórias.
Dália Maria Concha Carvalho.

Suplentes:

Ricardo Manuel da Costa Neves.
Paulo Jorge Martins Messias.
Rui Manuel Mateus.
Florbela Simão Paulino.
Sandra Farinho Elias.
Claudia Cristina dos Santos Silva Ratinho.

Registado em 29 de outubro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 69, a fl.142 do livro n.º 2.

Roca Torneiras, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Roca Torneiras, SA, realizada em 11 de outubro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019.

Efetivos:

Vera Lourenço.
Fernando Marques.
Daniel Gonçalves.

Suplentes:

Carla Rocha.
Carlos Pereira.
Juan Domingues.

Registado em 4 de novembro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 142 do livro n.º 1.