



Boletim
do Trabalho
e Emprego

BTE

digital

Conselho Económico e Social ...

Regulamentação do trabalho 1881

Organizações do trabalho 1946

Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º

Vol.

Pág.

2021

20

88

1877-1969

29 mai

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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global	1881
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial	1897
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras	1897
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração	1900
- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Revisão global	1901
- Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.ª e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global	1922

- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras	1940
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial	1943

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Alteração	1946
---	------

II – Direção:

- Sindicato dos Enfermeiros - SE - Substituição	1947
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços - ACB que passa a denominar-se AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga - Alteração	1947
- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Alteração	1956
- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração	1957
- Associação dos Industriais de Chapelaria - Cancelamento	1957

II – Direção:

- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Eleição	1957
- Associação Portuguesa de Homeopatia - APH - Eleição	1958

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. ^{da} - Alteração	1958
---	------

II – Eleições:

- Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	1969
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleições:

- Thyssenkrupp Elevadores, SA - Eleição	1969
---	------

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.mtss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico 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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo revê e substitui o contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação

Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, cuja última revisão global se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018 e com as alterações seguintes constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, a última das quais no n.º 13, de 8 de abril de 2020.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110 e 10130), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro e vigoram até 31 de dezembro de 2021. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.

4- A denúncia da próxima revisão parcial - tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária - pode ser efetuada a partir de 1 de setembro de 2021, nos termos do número anterior.

5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de setembro de 2023.

6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.

2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.

3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.

4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5- Para os efeitos dos números 1 e 2, qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

Cláusula 6.^a

Informação a prestar pelo empregador

1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3- As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei e ao sindicato, no prazo estabelecido por lei, o relatório único legalmente previsto na lei, contanto que, no

caso do sindicato, este o solicite com 30 dias de antecedência face ao termo do prazo de apresentação.

Cláusula 7.^a

Acessos

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3- Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, nos termos de apólice obrigatoriamente contratada nos termos da lei;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e

faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho, ou no caso de o trabalhador ser considerado inapto para o trabalho habitual mediante parecer de junta médica, ou mediante parecer dos serviços de medicina no trabalho, neste caso se houver acordo do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da mudança.

3- No caso de transferência individual definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

Procedimento para transferência

Nas situações previstas na cláusula anterior, o empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com 15 ou 45 dias de antecedência, consoante seja temporária ou definitiva.

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de 2.^a feira a 6.^a feira de cada semana.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.

3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores,

relógios certos pela hora oficial.

4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.^a

Registo de tempos de trabalho

1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.^a durante 5 anos.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou em funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do outro.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.

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

a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal - complementar ou obrigatório - ou feriados.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado considerado dia descanso complementar.

2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito;

A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

6- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.^a

Férias

O período de férias é, em princípio, 22 dias úteis de férias, sendo aplicável, nesta matéria, a regulamentação legalmente estabelecida e sem prejuízo das regras estabelecidas para situações especiais, designadamente para os anos de admissão e cessação do contrato.

Cláusula 20.^a

Férias não gozadas

1- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

- a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;
- b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.^a

Acordo específico

As partes observarão, em matéria de faltas, o teor do acordo específico do anexo III ao presente contrato.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$SH = \frac{(RM) \times 12}{PNT \times 52}$$

em que:

SH = Salário hora;

RM = Retribuição mensal (anexo II);

PNT = Período normal de trabalho (não superior a 40 horas semanais).

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3- Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4- Na hipótese prevista na alínea c) do número 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do número 1 da cláusula 21.^a

3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho noturno

Quando o trabalho for noturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 29.^a

Retribuição pelo exercício e funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.^a

Cláusula 31.^a

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,90 € (quatro euros e noventa centimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3- A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se preveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento coletivo;
- e) Resolução pelo trabalhador;
- f) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.^a

Justa causa

1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou administrativas.

3- Poderão constituir justa causa de resolução por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5- Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, número 2 do Código do Trabalho atualmente vigente.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

- a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
- c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho.

5- Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7- Da importância calculada nos termos da alínea c) do nú-

mero 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.^a

Rescisão pelo trabalhador

1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do número 3 da cláusula 36.^a terão direito a uma indemnização a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 2 anos, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula.

3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;
- b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;
- c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;

d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação em vigor no Código do Trabalho quanto à cessação do contrato de trabalho.

5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.

8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado, devendo observar-se as regras seguintes:

a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência;

b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência.

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo empregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das regras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 19h00.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea d) do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Cláusula 43.^a

Trabalhador-estudante

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade

ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas.

4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade empregadora qualquer interferência na legítima atividade dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos e enquadramento legalmente previstos.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

Cláusula 46.^a

Comunicação à entidade empregadora

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de cinco horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções;

b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Reconhecer o direito de as direções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspetores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.

2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

Com a entrada em vigor do presente contrato todos os trabalhadores serão reclassificados de acordo com as categorias nele publicadas, quando tal ainda não suceda.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos - Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e vigia a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador - Trabalhador que ata a tripa grossa de porco

numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador - Trabalhador que executa as tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Colador - Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador - Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente exercer as funções de colador.

Costureiro - Trabalhador que, com máquina própria, procede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar moldar ou tirar.

Embalador - Trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com salmoura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas despectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado - Trabalhador que, sob orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das diretrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral - Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração.

Enfiador-moldador - Trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador - Trabalhador que com o auxílio de uma máquina coloca a tripa em tubos, acondiciona-os em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro - Trabalhador que transporta os produtos para dentro e fora das estufas, vigia a temperatura e dá o óleo nas formas.

Manipulador - Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, e entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimentos dos carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor - Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as se for caso disso, e verifica o seu comprimento, e combina a distribuição das pontas das meadas e confeciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca as etiquetas ou outros elementos, de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrador de empilhador - Trabalhador cuja atividade se processa predominantemente, manobrando ou utilizando máquinas operadoras procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição da matéria-prima e produtos.

Praticante - Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efetua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respetivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima - Trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-desembaraçador - Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor - Trabalhador que procede às operações de controlo e revisão em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas - Trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e entende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confeciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos - Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efetuar arrumações e serviços afetos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador - Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não

calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos e embalar.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de julho

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado;

Chefe;

Subchefe.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;

Embalador;

Enfiador/Moldador;

Estufeiro;

Manipulados;

Manobrador de empilhador;

Medidor;

Preparador de matéria-prima;

Revisor;

Separador de produtos;

Verificador/controlador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2- Produção:

Entubador;

Raspador/desembaraçador;

Salgador;

Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3- Praticante de produção.

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIAS	CLASSE	2021
			Euro
I	ENCARREGADO GERAL		839,50 €
	ENCARREGADO		790,00 €
II	CHEFE DE SETOR		828,00 €
	SUB-CHEFE		800,50 €
	MANOBRADOR DE EMPILHADOR		798,50 €
	PREPARADOR/DISTRIB M.P. MANIPULADOR	1ª	769,50 €
	ESTUFEIRO EMBALADOR	2ª	745,50 €
III	REVISOR		685,50 €
IV	CHEFE		729,50 €
	CALIBRADOR DE TRIPA DE CARNEIRO MEDIDOR DE TRIPA DE CARNEIRO	1ª	677,50 €
	VERIFICADOR-CONTROLADOR	2ª	670,00 €
V	SEPARADOR DE PRODUTOS RASPADOR-DESEMBARAÇADOR MEDIDOR ENTUBADOR APROVEITADOR DE PRODUTOS ATADOR	1ª	670,00 €
	CALIBRADOR COSTUREIRO ENFIADOR-MOLDADOR COLADOR CORTADOR SALGADOR	2ª	669,00 €
VI	TRAB LIMPEZA		669,00 €
VII	PRATICANTE		669,00 €

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:

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

b) As dadas, até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e as dadas, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no Código do Trabalho e sua regulamentação;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que forem legalmente como tal consideradas.

2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.

5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias

seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.

7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no capítulo IV;

d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:

a) Consultas médicas de rotina;

b) Comparências em tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;

c) As faltas dadas por ocasião do casamento;

d) As faltas dadas para dar sangue.

2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.

3- A presunção referida no número 1, alínea d) pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

1- No caso de faltas justificadas imprevisíveis, entende-se que o trabalhador cumpre a obrigação de comunicação «logo que possível» se, no primeiro dia de ausência, pessoalmente

ou por intermédio de terceiro, promover a entrega na empresa do documento de justificação, ou se, da mesma forma, entrar em contacto com o departamento de recursos humanos nesse mesmo dia, comunicando à empresa a razão da ausência e a duração da mesma.

2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta «logo que possível» se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.

3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.

4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.

5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:

a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;

b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;

c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.

6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.

7- Todas as declarações ou justificações emitidas por quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.

8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.

9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção data de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.

2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas da-

das, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

3- O disposto nos números precedentes aplicar-se-á ainda às situações em que o trabalhador não logre comunicar a falta com a antecedência aí referida pelas razões referidas no número 3 do capítulo II.

CAPÍTULO V

Regras especiais relativas à natureza inadiável e imprescindível das faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.

2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo «número de polícia».

4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:

a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutro local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhador a respeito do seu agregado familiar.

6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.

7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à

constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no número 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.

9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela junta de freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.

2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de Segurança Social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.

2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.

3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.

4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.

5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas

por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.

6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) reclamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.

7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 19 fevereiro de 2021.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, mandatário e presidente/diretor.

Maria do Céu Barata, mandatária e diretora/tesoureira.

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

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo da Portugal outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

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

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

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 de Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores dos Açores.

Depositado em 14 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o n.º 110/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, celebrado por Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

- 1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.
- 2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.
- 4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, n.os 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Tabela salarial 2021
0	1 200,00 €

1	1 030,00 €
2	906,00 €
3	885,00 €
4	785,00 €
5	775,00 €
6	725,00 €
7	710,00 €
8	695,00 €
9	685,00 €
10	677,00 €
11	665,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2021.

16 de abril de 2021.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.
Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Hugo Veríssimo Soares, mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2021, a fl. 159 do livro n.º 12, com o n.º 114/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras

Aos 6 dias do mês de abril de 2021, reuniram, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo

de Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, de 22 de agosto de 2020, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2021.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Artigo 3.º

1- Mais acordam os outorgantes em iniciar negociações sobre o clausulado do contrato coletivo de trabalho (CCT), com o objetivo da sua adequação ao atual desenvolvimento das relações jurídico-laborais entre empresas e trabalhadores.

2- De entre os temas a definir, destacam a análise, discussão e eventual regulamentação sectorial do «trabalho à distância e teletrabalho», com a consequente atualização das normas do capítulo II, secção IX - «Teletrabalho» do CCT, já com dez anos de vigência.

3- O início do processo negocial de revisão do contrato coletivo de trabalho ocorrerá no dia 26 de maio de 2021.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Manuel Agostinho Sousa, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sádio, mandatário.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 840,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 388,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 923,00 €
0	Engenheiro(a) III	1 488,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II	1 296,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	
	Engenheiro(a) IB	
2	Programador(a) informático principal	1 203,00 €
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) telecomunicações principal	
3	Projectista	1 118,00 €
	Técnico(a) serviço social	
	Engenheiro(a) IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos	
	Técnico(a) fabril principal	
	Chefe de vendas	
	Secretário (a)	
	Programador(a) informático profissional	

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a)	991,00 €
	Correspondente línguas estrangeiras/est. LE	
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) fabril mais seis anos	
	Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos	
	Caixeiro(a) encarregado(a)	
	Caixeiro(a) chefe de secção	
	Inspector(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	970,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1.ª	
	Caixa	
	Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	860,00 €
	Encarregado(a) refeitório/cantina	
	Assistente administrativo(a) de 2.ª	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospector(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Caixeiro(a) viajante	
	Caixeiro(a) de 1.ª	
	Motorista pesados	
	P.Q. - Oficial	
	Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos	
	Vendedor(a)	
7	Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos	800,00 €
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Recepcionista 1.ª	
	Caixeiro(a) 2.ª	
	Motorista de ligeiros	
	Coordenador(a) de operadores especializados	
	Auxiliar de enfermagem	
	Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos	
	Programador(a) informático(a)	
	Estagiário(a)	
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª	782,00 €
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Recepcionista 2.ª	
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª	740,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	Caixeiro(a) 3.ª	
	P.Q. - Pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2.ª	
	Ajudante de fogueiro(a)	
10	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	700,00 €
	Contínuo/porteiro(a)	
	Assistente administrativo(a)	
	Estagiário(a) 2.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante 2.º ano	
	Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Recepcionista estagiário(a)	
11	Operador(a) especializado(a) de 3.ª	675,00 €
	Assistente administrativo(a)	
	Estagiário 1.º ano	
	Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante 1.º ano	
	P.Q. praticante até 2 anos	
	Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	

Prémio de antiguidade - 33,95 €.

Subsídio de refeição - 6,27 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

Depositado em 19 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o n.º 113/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração

Contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

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

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1- (...)

a) (...);

b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteado menores de 12 anos ou independentemente da idade, desde que com deficiência ou doença crónica. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;

c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência

inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, acrescidas de 1 dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro.

d), e), f), g), h) e i)

(...)

2 e 3- (...)

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 21 de abril de 2021.

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direcção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direcção.

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

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 14 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o n.º 111/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Revisão global

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020, nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito pessoal)

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 130 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO II

(Admissão)

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

1- Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem

tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2- No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3- Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de 2 dias úteis após a recepção da comunicação.

4- Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

5- Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint - Gobain Glass Portugal - Vidro Plano, SA ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3- Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.^a

(Designação das categorias e definição das funções)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.^a

(Promoção e acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2- As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

(Mapas de quotização sindical)

1- A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2- Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres da SGSP)

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo deste certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Observar regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- h) Comunicar, por escrito, à direcção de recursos humanos no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à SGSP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador salvo os casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 11.^a

(Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas)

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime

global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2- Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3- Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho semanal)

1- O horário de trabalho anual é de 1752 horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.^a a 6.^a feira.

2- Na laboração contínua as «folgas negras» que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim-de-semana. As datas das actuais «folgas negras» poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.

3- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 9 de janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e ou grupo de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3- Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de

doze horas.

4- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5- No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6- Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8- Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.

10- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.

11- Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerado como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12- O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 14.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando do haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 10 anos de idade e as trabalhadoras lactantes durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menores.

Cláusula 15.^a

(Limites ao trabalho suplementar)

1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2- O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 16.^a

(Descanso compensatório)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a 4 horas, confere direito a 1 dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.^a

(Desempenho de outras funções)

1- Quando o interesse da empresa o exija, pode à SGSP encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando dessa mudança resultará o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o

direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5- Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6- A situação prevista no número 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máxima de dois dias úteis.

Cláusula 18.^a

(Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias)

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

(Princípios gerais)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3- O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, feriado a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

(Conceito)

1- Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal - A constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal - A resultante da regra anterior, acrescida do montante prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.^a, o trabalhador tiver direito;

c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;

d) Retribuição diária - a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

e) Retribuição horária - A resultante da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

RM = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

(Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 85,38 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6- O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de novembro.

Cláusula 23.^a

(Prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos	-	44,95 €
De 10 a 14 anos	-	78,92 €
De 15 a 19 anos	-	93,03 €
De 20 a 24 anos	-	115,64 €
De 25 a 29 anos	-	138,25 €
Mais de 30 anos	-	166,59 €

Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

Cláusula 24.^a

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

1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2- O trabalhador terá sempre direito a meio-dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do número 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3- O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no número 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4- Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 67,93 € a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de janeiro das 0h00 às 8h00;
- 24 de dezembro das 16h00 às 24h00;
- 25 de dezembro das 0h00 às 8h00;
- 31 de dezembro das 16h00 às 24h00.

Cláusula 25.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início

daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (349,40 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20,5 % do vencimento base do grupo H (280,89 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (212,38 €).

4- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5- Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos têm, no horário das 0h00 às 8h00, direito a ceia.

6- Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

7- Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

8- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de doze meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

9- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias

Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano.

Subsídio de Natal

Se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

10- Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa, mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectivando.

11- Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 9,13 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável mensalmente.

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respectivamente na 1.ª, 2.ª e 3.ª hora e seguintes.

2- O limite de 150 horas anuais, previsto no número 2 da cláusula 15.^a, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20h00, obrigando-se ainda a SGSP, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de prevenção)

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

41,40 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

23,99 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3- Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a

4- A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificar quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de transporte)

Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de transporte no montante líquido de 55,00 euros, a pagar 12 vezes ao ano com a retribuição dos trabalhadores.

Cláusula 31.^a

(Prémio de vendas)

1- Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (51 376 183,40 euros) para o ano de 2000, todos os trabalhadores receberão, no mês de janeiro do ano de 2001, o valor correspondente a 0,5 % do seu vencimento base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2- Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

Cláusula 32.^a

(Prémio extraordinário)

No ano de 2021 todos os trabalhadores receberão um prémio extraordinário no montante líquido de 700,00 €, a liquidar em 3 prestações sucessivas a primeira a vencer em março (com o pagamento do vencimento) no montante de 250,00 €, a segunda a vencer em abril (com o pagamento do vencimento) no montante de 250,00 €, e a terceira a vencer em maio (com o pagamento do vencimento) no montante de 200,00 €.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 33.^a

(Local de trabalho)

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 34.^a

(Transferências)

1- Entende-se por transferência toda a deslocação definiti-

va do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2- A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 571,87 €, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 35.^a

(Deslocações - Princípios gerais)

1- São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2- Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3- O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 36.^a

(Regime das pequenas deslocações)

Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajeto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 37.^a

(Regime das grandes deslocações)

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;

b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 8,33 €, a ser pago antes da partida;

c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 16,61 €, a ser pago antes da partida;

d) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajeto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;

e) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;

f) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2- Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3- O abono referido na alínea b), do número 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4- Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5- As alíneas a) e b) do número 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.^a

(Descanso semanal)

Salvo as exceções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 39.^a

(Feriados)

1- São feriados:

a) 1 de janeiro;

18 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou na falta deste o dia de Quinta-Feira de Ascensão ou outro com significado local e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 40.^a

(Férias)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 (23 +2) dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5- Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

6- Os 2 dias de férias adicionais acordados na negociação do AE para 2014 (24.º e 25.º dia), vão ser gozados pelos trabalhadores fora dos calendários, isto é, serão gozados por acordo entre o trabalhador e a sua chefia até final do ano. Em vista do futuro a concretização do gozo destes 2 dias deve ser suficientemente flexível para permitir outra solução se necessário.

Cláusula 41.^a

(Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6- A SGSP afixará, até 31 de março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7- O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8- Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

9- Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

– 15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de junho a 31 de outubro;

– 7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 42.^a

(Doença no período de férias)

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 44.^a

(Faltas - Definição)

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

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

Cláusula 45.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 46.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas:

a) As faltas 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 agregado familiar;

b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;

c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de Segurança Social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respetiva;

d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros noras, sogros, enteados e padrastrós, durante cinco dias consecutivos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador durante dois dias consecutivos;

f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efetuam as provas;

g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

h) As faltas determinadas pela participação em reuniões da Comissão Paritária para que sejam convocados;

i) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SGSP;

j) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;

k) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

l) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder 4 horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2- Os prazos referidos nas alíneas d), e e) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 47.^a

(Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores)

1- A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2- O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3- Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no número 3, da cláusula 79.^a para além dos créditos de horas aí mencionados;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 49.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 50.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 87.^a

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 51.^a

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 53.^a

(Licença sem retribuição)

1- A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato individual de trabalho pode cessar:

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

Cláusula 55.^a

(Por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no número 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5- 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 devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 56.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 57.^a

(Rescisão do contrato com justa causa)

1- Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos 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 interpoladas;

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, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 58.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador)

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 59.^a

(Consequências da rescisão pela SGSP)

1- Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na SGSP no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração na SGSP o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 60.^a

(Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador)

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 57.^a este terá direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 58.^a

Cláusula 61.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 62.^a

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1- O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3- No caso referido na última parte do número anterior

nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4- Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 63.^a

(Competência disciplinar)

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 64.^a

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 65.^a

(Formalidades)

1- O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se porém tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2- Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3- Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4- A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5- O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias

úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7- Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8- Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9- O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10- O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 66.^a

(Suspensão preventiva)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 67.^a

(Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias;
- d) Despedimento.

2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do número 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5- A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 68.^a

(Registo de sanções)

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizados por aqueles.

Cláusula 69.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de Segurança Social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos 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 mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 70.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 71.^a

(Parentalidade)

1- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

2- É garantido às mulheres trabalhadoras o direito a receber a mesma retribuição que os homens trabalhadores em trabalho igual ou de valor igual.

3- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores, são ainda assegurados os seguintes direitos de protecção da parentalidade:

a) A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias, podendo partilhar entre si esse período de licença, com excepção de 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

b) A licença referida na alínea anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após as 6 semanas iniciais exclusivas da mãe;

c) A licença por parto de nado-morto é equiparada à licença parental inicial;

d) A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança.

No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, até esta perfazer 1 ano de idade, desde que ambos exerçam atividade profissional.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 72.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/1997, de 4 de novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16h00 dos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no número 2;

d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2- O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior - no valor máximo de 40 % do salário base do grupo G será processado da seguinte forma:

a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;

b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada

período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;

c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;

d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4- O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no número 1.

Cláusula 73.^a

(Formação e reciclagem)

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO XII

(Segurança e saúde no trabalho)

Cláusula 74.^a

(Princípios gerais)

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de saúde e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 75.^a

(Medicina no trabalho)

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de segurança e saúde.

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 76.^a

(Princípio geral)

À SGSP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 77.^a

(Comunicação à empresa)

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2- Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 78.^a

(Atribuições das comissões e delegados sindicais)

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interessados sócio profissionais dos trabalhadores podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 79.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de Segurança Social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos regalias ou garantias previstas na lei ou neste acordo

2- Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 47.^a do presente acordo.

3- Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 80.^a

(Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores)

1- A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A SGSP é obrigada a pôr a disposição dos representan-

tes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 81.^a

(Reuniões com a administração)

1- A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 82.^a

(Plenários de trabalhadores)

1- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no número 3, ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normal idade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os e trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 83.^a

(Refeitório)

1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e

fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia - 9,99 €;

Pequeno-almoço - 3,02 €.

3- Ver: Acordo complementar entre as partes no processo negocial de revisão do AE entre a SGSP e a FEVICOM/2016 (relativo à cláusula 82.^a do AE - Refeitório), (anexo à acta de negociações directas de 7 de março de 2016).

Cláusula 84.^a

(Regalias sociais)

1- Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de Segurança Social:

- Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
- Despesas com medicamentos;
- Subsídio de doença;
- Subsídio de funeral;
- Reforma;
- Subsídio de nascimento;
- Subsídio de sinistro o ou doença profissional.

2- Cópias dos instrumentos referidos no número 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3- A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o número 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5- Todos os esquemas previstos no número 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à excepção do complemento de reforma para os trabalhadores admitidos a partir de 31 de março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Cláusula 85.^a

(Seguro de saúde)

A todos os trabalhadores da SGSP é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

Cláusula 86.^a

(Seguro de acidentes pessoais)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 € cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida.

Cláusula 87.^a

(Seguro de vida)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de vida com o capital, no valor de 50 000,00 €, em caso de morte ou invalidez absoluta e definitiva, nos termos contratados na respectiva apólice.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 88.^a

(Constituição)

1- É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2- A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3- Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicarão, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério da Economia e Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no número 1 da cláusula 90.^a, produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6- Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 89.^a

(Atribuições)

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2- A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuísticas de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 90.^a

(Funcionamento)

1- A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 91.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2- Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no da cláusula 89.^a consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4- As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 92.^a

(Comissão arbitral)

1- Sempre que, no uso das competências conferidas pelo número 1 da cláusula 91.^a, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2- A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3- A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5- O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6- O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 93.^a

(Reclassificação ou reconversão)

1- A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.

2- A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração se a idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3- Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no número 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4- A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 94.^a

(Subcontratação de mão-de-obra)

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

ANEXO I

Condições específicas de admissão

Carreiras profissionais

Transformação

- 1- Condições de admissão
 - 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
 - 18 anos de idade.
- 2- Acesso
 - Os praticantes de:
 - Operador de fornos e autoclave;
 - Operador de manufacturas;
 - Operador de serigrafia e écrans;
 - Operador de transformação de vidro;
 - Controlador - Verificador de qualidade.

Ascendem a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência na respectiva categoria.

Nota - O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

- 1- Condições de admissão
 - 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
 - 18 anos de idade.
- 2- Acesso

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos 2 anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos 3 anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota - O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos 2 anos naquela categoria.

Manutenção, instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

- 1- Condições de admissão
 - 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
 - 18 anos de idade.
- 2- Acesso

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos 3 anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos 3 anos como I ou 2 anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota - O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Técnicos de desenho

- 1- Condições de admissão
 - 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
 - 18 anos de idade.

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de serviços administrativos - É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa tais como, estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e micro-computadores), teleim-

pressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Auxiliar de transformação de vidro - É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

Controlador verificador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controle, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções - float - assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

Electricista - É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Encarregado - É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige, relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; exa-

mina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento de boas condições de arrumação e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

Instrumentista - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos; electro-pneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controle industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal - É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de computador - É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

Operador de fornos e autoclave - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de manufatura - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; auto-controla

os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos; bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de movimentação e cargas - É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessárias à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador principal de computador - É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de recepção/expedição - É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de serigrafia e écrans - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de écrans de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de transformação de vidro - É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos

equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de Operador de manufatura, sem prejuízo nas cláusulas 17.^a e 18.^a do AE.

Nota: Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

Praticante - É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

Pré-oficial - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador/programador industrial - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Programador - É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

Programador de produção/expedição - É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Técnico administrativo - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação electrónica - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente, em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de mecatrónica - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo A

Praticante do 1.º ano

Grupo B

Praticante do 2.º ano

Grupo C

Auxiliar de armazém

Auxiliar de transformação de vidro

Estagiário do 1.º ano

Pré-oficial do 1.º ano

Grupo D

Agente de serviços administrativos

Estagiário do 2.º ano

Pré-oficial do 2.º ano

Grupo E

Carpinteiro

Estagiário do 3.º ano

Operador de movimentação e cargas I

Operador de transformação de vidro

Grupo F

Controlador/verificador de qualidade

Electricista

Escriturário

Fiel de armazém

Instrumentista I

Operador de fornos e autoclave

Operador de manufacturas

Operador de movimentação e cargas II

Operador de recepção/expedição

Operador de serigrafia e écrans

Serralheiro mecânico

Grupo G

Assistente administrativo I

Encarregado I

Instrumentista II

Oficial principal I

Operador de computador I

Preparador/programador industrial I

Programador de produção/expedição I

Grupo H

Assistente administrativo II

Encarregado II

Oficial principal II

Técnico de mecatrónica I

Grupo I

Assistente administrativo III

Encarregado III

Instrumentista III

Oficial principal III

Operador de computador II

Programador I

Preparador/programador industrial II

Programador de produção/expedição II

Grupo J

Encarregado IV

Operador principal de computador I

Programador II

Técnico administrativo I

Técnico comercial I

Técnico de mecatrónica II

Grupo K

Encarregado V

Operador principal de computador II

Técnico administrativo I - A

Técnico comercial I - A

Técnico industrial I

Técnico de instrumentação electrónica I

Grupo L

Técnico administrativo II

Técnico comercial II

Técnico de instrumentação electrónica II
Técnico de mecatrónica III
Técnico industrial II

Grupo M

Técnico administrativo III
Técnico comercial III
Técnico de instrumentação electrónica III
Técnico de mecatrónica IV
Técnico industrial III

Grupo N

Técnico administrativo IV
Técnico comercial IV
Técnico de mecatrónica V
Técnico industrial IV

Grupo O

Técnico administrativo V
Técnico comercial V
Técnico industrial V

Grupo P

Técnico administrativo VI
Técnico comercial VI
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

A	962,10
B	1 034,40
C	1 190,00
D	1 229,60
E	1 267,80
F	1 293,92
G	1 333,30
H	1 370,20
I	1 404,30
J	1 535,40
K	1 647,20
L	1 756,70
M	1 871,40
N	2 235,90

O	2 459,90
P	2 528,00

Lisboa, 1 de março de 2021.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA:

José Manuel Pires Ferreira, na qualidade de mandatário.

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

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Barbosa Borrego Alves, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, 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;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 13 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o depósito n.º 109/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.da, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2- Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE - Rev. 3: 93110).

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

4- O número de empregadores corresponde a 1 empresa e os trabalhadores correspondem a cerca de 95.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. Excepcionalmente, no corrente ano, a tabela salarial e demais cláusulas de cariz pecuniário tem vigência a 1 de março de 2021.

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

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

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

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciante disporão de até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

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

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

Cláusula 3.^a

Substituição da convenção

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

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

CAPÍTULO II

Relações entre a empresa e as associações sindicais

SECÇÃO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 4.^a

Elaboração de regulamentos

1- A empresa elaborará no prazo de 180 dias, a contar a partir da entrada em vigor deste AE, projetos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que deverão pronunciar-se no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação dos respetivos projetos pela empresa.

2- Para os efeitos desta cláusula, será ouvida a comissão sindical ou, no caso de esta não existir, serão ouvidos os delegados sindicais.

3- Na elaboração dos regulamentos, deve a administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no número 2 desta cláusula e, obrigatoriamente, justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

4- Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final do número 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 5.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas, desde

que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2- A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

Cláusula 6.^a

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais ou torgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

SECÇÃO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos do Código do Trabalho e da sua regulamentação e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

3- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

Cláusula 8.^a

Comunicação à empresa

1- A constituição da comissão sindical ou intersindical será comunicada à empresa por carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e da qual constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais.

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

Cláusula 9.^a

Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores, e podem constituir as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.

4- As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 10.^a

Direitos e garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, das comissões intersindicais e sindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de dez horas por mês para o exercício das respetivas funções.

3- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

4- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de cinco dias de ausências remuneradas por mês.

5- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com 48 horas de antecedência em relação ao primeiro dia de ausência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efetuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

6- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 11.^a

Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a administração da empresa

1- A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeiram ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no número 2 da cláusula 10.^a desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

SECÇÃO I

Admissão e carreira

Cláusula 12.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste acordo de empresa.

2- É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

Cláusula 13.^a

Recrutamento e seleção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, exceto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.

2- As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido prestação de provas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1- Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

2- Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança, o período experimental é de 180 dias.

3- O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de 30 dias, exceto nos casos de contratação por prazo não superior a seis meses ou por termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros 15 dias de execução do contrato.

Cláusula 15.^a

Categorias profissionais

1- Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na sua categoria profissional, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 16.^a

Definição de progressão

1- Os trabalhadores progridem para a categoria seguinte das atuais carreiras em que estão integrados, de acordo com os períodos temporais previstos no anexo III - Carreiras gerais dos trabalhadores.

2- Decorridos 4 (quatro) anos após chegarem ao topo da sua carreira/categoria profissional, transitam para a posição inicial do 2.º (segundo) nível remuneratório da carreira previsto no presente AE, processando-se automaticamente a mudança para os níveis remuneratórios seguintes decorridos 4 anos de permanência no nível anterior.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

2- Considera-se formação profissional aquela que vise dotar os trabalhadores de competências (capacidades para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício da sua atividade profissional na GesLoures, sendo para todos os efeitos considerados os limites anuais previstos no Código de Trabalho.

3- As ações de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas ações de formação.

4- O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Em todo o omissos nos números anteriores da presente cláusula cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

A empresa obriga-se a:

Cláusula 18.^a

Deveres da empresa

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física, nem com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste acordo;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual sempre que aquele o solicite;
- f) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infração disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição base;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa.

Cláusula 20.^a

Princípio da não discriminação

Constitui dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem da empresa;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir rigorosamente as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo de empresa;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- l) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- m) Em todo o omissos, nas alíneas anteriores, cumprir-se-á o estipulado no Código do Trabalho e no presente acordo de empresa.

Cláusula 22.^a

Sancionamento disciplinar

- 1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só poderá ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.
- 2- Quando se verifique algum comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador, que o tenha praticado, nota escrita de culpa com a descrição circunstanciada dos atos que lhe são imputados.
- 3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e em simultâneo com o envio da nota de culpa.
- 4- A cópia dos documentos referidos nos números anteriores

res será também enviada à comissão sindical da empresa ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

5- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos no Código do Trabalho.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, a cópia do processo será entregue à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais, para, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

9- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão da sua aplicação.

10- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa ou após o envio desta ao trabalhador, o empregador pode suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.

11- O trabalhador dispõe de cinco dias úteis contados da notificação da decisão para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12- Para os efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

13- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14- Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respetivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas, distribuídas por cinco dias.

2- O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.

3- O período máximo diário de trabalho é fixado em 7 (sete) horas, salvo situações excecionais, devidamente justificadas, com o acordo dos trabalhadores e após auscultação das estruturas sindicais.

4- Os dias de descanso semanal são dois.

5- Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.

6- Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira; ou

b) Sábado e domingo; ou

c) Sexta-feira e sábado;

d) Quinta-feira e sexta-feira;

e) Segunda-feira e terça-feira;

f) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

7- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso obrigatório é o domingo; nos casos das alíneas c) e d) e e), o descanso obrigatório é o 2.º dia.

8- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 24.^a

Definições e princípio geral

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

2- Compete à entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.

3- Na fixação ou modificação dos horários de trabalho, devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.

4- A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de duas semanas, salvo em casos de manifesta necessidade.

5- No entanto, se, pela parte da empresa ou do trabalhador, surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efetivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.

6- Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.

7- O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adoção de procedimentos específicos, quando justificados.

8- A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não poden-

do os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Se a prestação de trabalho se efetuar em regime de jornada contínua, devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:

a) O intervalo para descanso é de trinta minutos e deve ser gozado até ao máximo de cinco horas de trabalho consecutivo;

b) O intervalo de descanso referido na alínea anterior só conta como tempo de trabalho efetivo se o trabalhador se mantiver disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante esse período.

3- Os intervalos de descanso também devem constar do mapa atualizado de horários referido na cláusula anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 26.^a

Definição de trabalho suplementar

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

Cláusula 27.^a

Condições da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

2- Quando ocorram os motivos previstos no número 1, será prestado trabalho suplementar:

a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;

b) Por iniciativa do trabalhador, em casos excecionais, de urgência, e em que não seja possível contactar o superior hierárquico, mediante justificação por escrito, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

3- O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentadamente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar

1- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar transporte de/ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:

a) Sem ligação com o período normal de trabalho;

b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não já exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.

2- Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efetivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 29.^a

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de duas horas consecutivas, que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar um subsídio de refeição, pelo valor vigente nessa data.

4- Se o trabalhador tiver direito ao pagamento do subsídio de refeição, nos termos do número 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efetuado, no máximo de trinta minutos, é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 29.^a

Cláusula 29.^a

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- O trabalho será também considerado noturno quando prestado em prolongamento do período normal maioritário de trabalho noturno.

Cláusula 31.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excecionais devidamente justificadas.

2- O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

3- O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é con-

siderado como prestado em dias de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência do local de trabalho

Cláusula 32.^a

Princípios gerais

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço à data em vigor deste AE.

Cláusula 33.^a

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

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

Cláusula 34.^a

Direitos do trabalhador em caso de transferência

1- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.

2- O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.

3- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 35.^a

Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 36.^a

Deslocações

1- Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2- No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares corresponden-

tes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário de trabalho.

3- Quando a empresa não assegure a alimentação e alojamento, o trabalhador tem direito aos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço - 2,60 €;
- Almoço - 10,25 €;
- Jantar - 15,00 €;
- Dormida - 98,10 €.

4- O trabalhador tem ainda direito a ser ressarcido do valor despendido para o transporte em caminho de ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria.

5- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento imediato das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

6- As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstas no número 2 não contam para o limite da cláusula 29.^a

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.^a

Definição e âmbito

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2- A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo IV.

Cláusula 38.^a

Local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efetuado por transferência bancária, para conta bancária em nome do trabalhador.

2- Previamente ao pagamento da retribuição, a empresa tem de entregar ao trabalhador um recibo de vencimento, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respetiva, o número de sócio do sindicato, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, os subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

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

2- O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de dezembro de cada ano tem direito a subsídio de Natal na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

3- Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

4- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a subsídio de Natal:

a) No início da suspensão, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;

b) No ano de regresso à empresa, na proporção de dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

5- Este subsídio será pago com a remuneração do mês de novembro de cada ano ou, no caso previsto no número 3, na altura da cessação do contrato.

Cláusula 40.^a

Diuturnidades

1- Nos casos em que o trabalhador atinja o topo da respetiva linha da carreira profissional, a partir da data em que perfaz 4 (quatro) anos no último nível remuneratório da sua categoria profissional haverá lugar ao pagamento mensal de uma diuturnidade no valor de 23,00 €, até ao limite de cinco (5) diuturnidades, vencidas por cada novo período de 4 (quatro) anos.

2- A antiguidade conta-se a partir do mês seguinte em que perfizer os quatro anos no último nível remuneratório da sua carreira/categoria profissional.

3- As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base no valor definido no número 1, correspondente ao respetivo período normal de trabalho.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição mensal.

5- Os trabalhadores mantêm o direito à ou às diuturnidades já vencidas, mesmo no caso de mudança de categoria profissional.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 75 % quando prestado em dia normal de trabalho.

2- O valor da hora de retribuição normal, para os efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{Pts \times 52}$$

em que Rm é igual à retribuição mensal mínima do trabalhador e Pts é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho noturno

1- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 35 % sobre a retribuição do trabalho normal.

2- O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do número 2 da cláusula 41.^a

Cláusula 43.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2- O valor da retribuição normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do número 2 da cláusula 41.^a

3- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

Cláusula 44.^a

Subsídio pela prestação de trabalho ao domingo

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, pelo tempo de trabalho prestado, a um subsídio calculado segundo as fórmulas seguintes:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{retribuição base} \times 12) \times 2}{\text{número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Remuneração diária = remuneração horária × número de horas diárias.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores cuja função inclua manuseamento regular de numerário e/ou exposição a risco relevante têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2- Os trabalhadores que pontualmente manuseiem numerário têm direito a um abono para falhas no valor de 5,00 €/dia, com o limite de 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição indexado ao valor da Administração Pública, acrescido de 50 %.

2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados e tolerâncias

Cláusula 47.^a

Feriados e tolerâncias

1- Os feriados obrigatórios são os seguintes:

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

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço.

3- A empresa concede, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, sob a forma de tolerância de ponto, os seguintes dias:

- a) Os dias 24 e 31 de dezembro;
- b) O dia de aniversário dos trabalhadores.

4- Verificando-se a necessidade imperiosa de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto, este não dá origem a aumento da retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos cinco dias úteis seguintes.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 48.^a

Férias

1- Direito a férias:

- a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil;
- b) O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano

civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor;

c) O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural;

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

2- Aquisição do direito a férias:

a) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes;

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

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Duração do período de férias:

a) O período anual de férias é de 25 dias úteis;

b) Para além dos dias referidos na alínea anterior, os trabalhadores adquirem ainda direito a 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo prestado na GesLoures;

c) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de maio e 31 de outubro;
- Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de maio e 31 de outubro, quando assim estiver estipulado em convenção do trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores;

d) Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito;

e) Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento;

f) Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados;

g) Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

a) O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano

civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes;

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

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de junho do ano civil subsequente;

d) Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis;

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

f) Para os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho;

g) Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5- Retribuição durante as férias:

a) A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo;

b) Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago integralmente, numa das seguintes situações:

i) Conjuntamente com o vencimento do mês que antecede o gozo de 5 dias úteis de férias;

ii) Até ao dia 15 de junho de cada ano, nos casos em que não tenha sido aplicada a sub-alínea anterior.

c) A redução do período de férias, nos termos da legislação em vigor, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

6- Cumulação de férias:

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

b) As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

c) Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

7- Marcação do período de férias:

a) A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador;

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

c) No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31

de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

e) Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam à mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges;

f) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- Alteração da marcação do período de férias:

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

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) Haverá lugar a alteração do período de férias, sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea c) do número 7;

d) Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto na alínea anterior;

e) Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

9- Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

a) Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio;

b) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio;

c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

10- Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

a) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se ve-

rificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio;

b) No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de abril do ano civil subsequente.

11- Doença no período de férias:

a) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea c) do número 7;

b) Aplica-se também ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do número 10;

c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

12- Violação do direito a férias:

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 49.^a

Definição de falta

Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso interdecorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras, enteados e irmãos, por cinco dias se-

guidos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;

d) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;

f) Pelo tempo necessário a acorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores bombeiros voluntários;

g) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e ou que tenha com ele parentesco ou afinidade;

b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja, medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3- As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

Cláusula 51.^a

Consequência de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

Cláusula 52.^a

Consequências das faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração

1- As faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário ser adicionados para os efeitos da determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante 5 dias seguidos ou 10 interpolados no período de um ano civil.

4- O valor da hora para os efeitos de desconto das faltas

injustificadas ou justificadas com perda de remuneração é calculado em cada mês de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 2}{HS \times 52}$$

em que:

RM = remuneração mensal ilíquida;

HS = número de horas semanais de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de menores e direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade, bem como a movimentação de cargas manuais com pesos superiores a 15 kg.

2- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 54.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador que frequenta qualquer grau do ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:

a) Horário ajustado às necessidades do trabalhador quando não haja prejuízo para o serviço ou, se tal não for possível, dispensa até oito horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;

b) Gozar férias, seguidas ou interpoladas, em cada época à sua escolha;

c) Faltar para a realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte;

d) O período referido na alínea a) aplica-se aos trabalhadores cujo horário semanal seja de trinta e cinco horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial o crédito será aplicado de forma diretamente proporcional.

2- O trabalhador pode faltar para a realização de exames ou provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e dois dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efetuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

c) Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder quatro dias por disciplina nem dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

3- São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.

4- Todas as faltas justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição.

5- O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

SECÇÃO II

Proteção da parentalidade

Cláusula 55.^a

Parentalidade

Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos na legislação em vigor aplicável.

Cláusula 56.^a

Outros direitos de parentalidade

1- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2- Durante a gravidez, e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.

3- Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias excretáveis no leite materno.

4- Durante o período de gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho noturno entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

5- As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

6- A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 57.^a, a trabalhadora tem o direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

8- No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado no número anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

Cláusula 57.^a

Dispensa para aleitação

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos no número 7 da cláusula 56.^a para assistência e ou aleitação até o filho perfazer 1 ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Comissão

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

Cláusula 59.^a

Condições para a existência de comissão de segurança e saúde no trabalho

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 61 trabalhadores, apresentem riscos de acidentes ou doença, haverá uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 60.^a

Composição

1- Os trabalhadores da GesLoures podem criar uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária (método de Hondt).

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na GesLoures ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GesLoures à data da eleição.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 61.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho, eleitos ou designados, e pertencentes ou não às comissões de segurança e saúde no trabalho, têm direito:

a) A um crédito de quinze horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;

c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o cálculo de horas referido na alínea a) do número 1 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 62.^a

Atribuições

A comissão de segurança e saúde no trabalho terá nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e saúde no trabalho;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e das instruções referentes à segurança e saúde no trabalho;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de segurança e saúde no trabalho;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho;

i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

j) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de segurança e saúde no trabalho;

k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;

l) Solicitar apoio de peritos de segurança e saúde no trabalho sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

m) Zelar para que os trabalhadores da GesLoures estejam seguros contra acidentes de trabalho.

SECÇÃO II

Medicina

Cláusula 63.^a

Exames e inspeções médicas

É obrigação da GesLoures promover os exames e inspeções médicas, de admissão ou periódicas, nos termos previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 64.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidentes de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarà o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2- A retribuição referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos respetivos que venham a verificar-se na empresa.

Cláusula 65.^a

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efetivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2- A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Complemento de subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais.

2- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição do trabalhador.

3- Desde que seja devido o complemento de subsídio de doença, cabe ao trabalhador a obrigação de apresentar a nota de liquidação emitida pela instituição competente da Segurança Social, cabendo à GesLoures efetuar o apuramento da diferença mencionada no número anterior e liquidar o valor correspondente.

4- Excecionalmente, e sempre sob solicitação expressa do trabalhador, em situações que exista um deferimento da liquidação do subsídio de doença por parte da instituição competente da Segurança Social superior a 30 dias, a GesLoures efetuará adiantamento do complemento de subsídio de doença.

5- Nas situações previstas no ponto 4, cabe ao trabalhador, apresentar o respetivo documento de liquidação da Segurança Social, no prazo de 5 dias, após o seu recebimento.

CAPÍTULO XII

Suplementos remuneratórios

Cláusula 67.^a

Exercício da função de diretor técnico

O(s) trabalhador(es) que sejam indicados como diretor(es) técnico(s), nos termos da Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto, têm direito a um suplemento remuneratório no montante de 75,00 € mensal.

Tabela salarial

Carreira	Categoria atual	Vencimento	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
Diretor de departamento	Diretor de departamento	1 838,00 €	1 903,00 €	1 968,00 €	2 033,00 €	2 098,00 €	2 163,00 €	2 228,00 €	2 293,00 €
Coordenador técnico	Coordenador técnico	1 680,00 €	1 745,00 €	1 810,00 €	1 875,00 €	1 940,00 €	2 005,00 €	2 070,00 €	2 135,00 €
Chefe de serviços	Chefe de serviços	885,00 €	950,00 €	1 015,00 €	1 080,00 €	1 145,00 €	1 210,00 €	1 275,00 €	1 340,00 €
Técnicos desportivo	Mais de 19 anos	1 670,00 €	1 735,00 €	1 800,00 €	1 865,00 €	1 930,00 €	1 995,00 €	2 060,00 €	2 125,00 €
	Mais de 14 anos	1 538,00 €							
	Mais de 9 anos	1 406,00 €							
	Mais de 4 anos	1 300,00 €							
	Mais de 2 anos	1 054,00 €							
	Menos de 2 anos	921,50 €							
Técnico superior	Nível I	1 164,00 €	1 229,00 €	1 294,00 €	1 359,00 €	1 424,00 €	1 489,00 €	1 554,00 €	1 619,00 €
	Nível II	1 089,00 €							
	Nível III	1 004,00 €							
Técnico informática	TI principal	1 638,00 €	1 683,00 €	1 728,00 €	1 773,00 €	1 818,00 €	1 863,00 €	1 908,00 €	1 953,00 €
	TI	1 244,00 €							
Técnico marketing	TM principal	1 244,00 €	1 289,00 €	1 334,00 €	1 379,00 €	1 424,00 €	1 469,00 €	1 514,00 €	1 559,00 €
	TM	779,00 €							
	TM até 1 ano	710,00 €							
Secretário de administração	Nível I	1 244,00 €	1 289,00 €	1 334,00 €	1 379,00 €	1 424,00 €	1 469,00 €	1 514,00 €	1 559,00 €
	Nível II	885,00 €							
Técnico administrativo	1.ª	885,00 €	930,00 €	975,00 €	1 020,00 €	1 065,00 €	1 110,00 €	1 155,00 €	1 200,00 €
	2.ª	799,00 €							
	3.ª	757,00 €							
Assistente administrativo	1.ª	755,00 €	800,00 €	845,00 €	890,00 €	935,00 €	980,00 €	1 025,00 €	1 070,00 €
	2.ª	725,00 €							
	3.ª	705,00 €							
	Até 1 ano	685,00 €							
Nadador salvador	Mais de 3 anos	740,00 €	785,00 €	830,00 €	875,00 €	920,00 €	965,00 €	1 010,00 €	1 055,00 €
	Até 3 anos	710,00 €							
Motorista	Mais de 6 anos	745,00 €	790,00 €	835,00 €	880,00 €	925,00 €	970,00 €	1 015,00 €	1 060,00 €
	De 3 a 6 anos	715,00 €							
	Menos de 3 anos	685,00 €							
Encarregado	Mais de 3 anos	755,00 €	800,00 €	845,00 €	890,00 €	935,00 €	980,00 €	1 025,00 €	1 070,00 €
	Menos de 3 anos	725,00 €							
Trabalhador de apoio	1.ª	715,00 €	760,00 €	805,00 €	850,00 €	895,00 €	940,00 €	985,00 €	1 030,00 €
	2.ª	685,00 €							
	Estagiário	675,00 €							
Trabalhador de limpeza	Mais de 3 anos	705,00 €	750,00 €	795,00 €	840,00 €	885,00 €	930,00 €	975,00 €	1 020,00 €
	Até 3 anos	675,00 €							

Descrição funcional

Assistente administrativo - É o trabalhador que assegura o atendimento ao público (presencial e telefónico) e desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais das chefias, tendo em vista assegurar o normal funcionamento dos Serviços. Zela pela satisfação dos clientes, esclarecendo as questões que lhes sejam dirigidas, incluindo resolução de conflitos e acompanhamento de processos gerados no atendimento. Executa tarefas administrativas inerentes à função e é responsável pela comercialização e venda de produtos ou serviços, formas de publicidade e promoção dos mesmos, tendo em conta as necessidades dos clientes. Presta apoio à realização de eventos promovidos pela empresa e às ações desenvolvidas pela área de comunicação e marketing.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos serviços, bem como o pessoal sob a sua dependência hierárquica, sob orientação do seu superior.

Coordenador técnico desportivo - É o trabalhador que coordena, organiza, seleciona, avalia e garante a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem e aperfeiçoamento das atividades desportivas; zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas; define os horários dos níveis e a correta gestão dos espaços; propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão das atividades; participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das atividades desenvolvidas na GesLoures.

Diretor de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as atividades de um ou vários departamentos da empresa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar as atividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Encarregado - É o trabalhador que coordena e organiza o trabalho dos trabalhadores na sua dependência hierárquica, mobilizando o pessoal necessário à realização de tarefas. Acompanha a prestação de serviços externos e verifica a qualidade dos mesmos, promovendo o menor impacto possível no normal funcionamento dos serviços. Controla e monitoriza a qualidade física e química da água das piscinas, bem como das temperaturas e humidade do ar. Opera e verifica equipamentos dos circuitos hidráulicos e efetua a manutenção do equipamento técnico instalado. Responde a situações inesperadas de acordo com planos pré-definidos, registando todas as ocorrências relevantes e garantindo o normal funcionamento das instalações. Promove o cumprimento dos

quadros normativos de utilização dos equipamentos e orienta e apoia os utentes na sua utilização, quando situações particulares o justifiquem. Pode executar tarefas inerentes ao trabalhador de apoio.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional. Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

Nadador-salvador - É o trabalhador devidamente habilitado responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas; previne situações de risco; socorre utentes em risco de afogamento; presta os primeiros socorros, é responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas. Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

Técnico administrativo - É o trabalhador que organiza e executa as tarefas específicas com maior exigência técnica; colabora com o diretor de departamento e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, fundos de compensação, Relatório Único, Caixa Geral de aposentações e ADSE quando aplicável.

Técnico de informática - Estabelece programas que se destinam a dar operações de tratamento automático da informação por computador, as especificações e instruções preparadas pela análise informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas suportes magnéticos ou por outros processos. Elaborar manuais de operações e rotina, bem como de procedimentos de segurança. Gere o(s) sistemas(s) informático(s). Pode

fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com os computadores. É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações dos dados e as a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Secretário de administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, gerir a agenda da administração, estabelecer os contactos internos e externos determinados pela administração e realizar o registo de expediente.

Técnico desportivo - É o trabalhador que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino/aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na empresa.

Técnico de marketing - É o trabalhador que atua nas diversas áreas de marketing, pondo em prática as decisões da administração, nomeadamente na elaboração dos planos de marketing, e desenvolve ações com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Trabalhador de apoio - É o trabalhador que exerce funções de natureza executora, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico ou incluir tarefas administrativas de complexidade reduzida. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Garantir as condições higiénicas/sanitárias das instalações

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

Técnico superior - É o trabalhador com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços ou equipas e de representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Desempenha funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.

ANEXO II

Condições específicas de admissão

1- As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são as definidas no Código de Trabalho e na legislação aplicável.

2- As habilitações académicas e profissionais são as seguintes:

a) Trabalhadores administrativos - Devem possuir o 12.º ano;

b) Cargos e funções que exijam especialização técnica - Os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;

c) Restantes trabalhadores - As habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.

3- Todos os trabalhadores desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

4- As funções dirigentes passam a ser providas por nomeação, podendo o dirigente ser colocado num dos três primeiros níveis remuneratórios da respetiva carreira.

5- Os dirigentes devem ser recrutados entre os trabalhadores da empresa, com pelo menos 3 anos de antiguidade; não obstante, caso seja aberto procedimento concursal interno e o mesmo fique deserto, poderá a administração recrutar para estas funções indivíduos externos à empresa.

Disposições transitórias

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de caráter regular ou permanente, que estejam a ser praticados.

2- As carreiras abaixo indicadas, serão extintas quando

vagarem:

- a) Secretário de administração;
- b) Técnico de marketing.

3- Com a entrada em vigor do presente AE, as funções correspondentes às carreiras de diretor de departamento, coordenador técnico e chefe de serviços passarão a ser preenchidas por nomeação, mantendo-se no entanto todo o estatuto decorrente da respetiva carreira, para todos os efeitos previstos na lei e no presente AE, para os atuais titulares das mesmas.

4- O nível III da carreira de técnico superior, será extinto após dois anos da sua aplicação inicial.

5- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem na categoria de topo da respetiva carreira mantêm o direito à atribuição de diuturnidades, sem prejuízo do direito à progressão fixado na cláusula 16.^a

6- O presente AE substitui a convenção coletiva existente, com publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2008 e n.º 9, de 8 de março de 2009.

ANEXO III

Carreiras gerais dos trabalhadores

1- Técnicos desportivos - As condições de acesso dos técnicos desportivos para progressão na carreira são as seguintes:

- a) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 1.º escalão ascendem ao 2.º escalão automaticamente;
- b) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 2.º escalão ascendem ao 3.º escalão automaticamente;
- c) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 3.º escalão ascendem automaticamente ao 4.º escalão;
- d) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 4.º escalão ascendem ao 5.º escalão automaticamente;
- e) Os técnicos desportivos com cinco anos de permanência no 5.º escalão ascendem ao 6.º escalão automaticamente.

2- Técnicos superiores - As condições de acesso dos técnicos superiores para a progressão na carreira são as seguintes:

- a) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico superior de nível III, quando completarem dois anos de permanência na categoria ascenderão técnico superior de nível II;
- b) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico superior de nível II, quando completarem quatro anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível I.

3- As carreiras de técnico de informática, secretário de administração, técnico administrativo, e técnico de marketing desenvolvem-se pelos níveis constantes da tabela com acesso automático ao fim de quatro anos de permanência no nível anterior.

4- Assistentes administrativos - As condições de acesso dos assistentes administrativos para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de assistente administrativo até um ano logo que completarem um ano de permanência na categoria ascenderão a assistente administrativo de 3.ª;

b) Os assistentes administrativos de 3.ª quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 2.ª;

c) Os assistentes administrativos de 2.ª logo que completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 1.ª

5- Motoristas - As condições de acesso dos motoristas para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os motoristas até três anos quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de três a seis anos;

b) Os motoristas de três a seis anos quando completarem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de mais de seis anos.

6- As carreiras dos trabalhadores com as categorias de encarregado, nadador-salvador e trabalhador de limpeza desenvolvem-se pelos níveis de menos de três anos e de mais de três anos com acesso automático ao fim de três anos de permanência no nível de menos de três anos.

7- A carreira dos trabalhadores com a categoria de trabalhador de apoio desenvolve-se pelos níveis de estagiário e trabalhador de apoio dos 2.º e 1.º níveis:

a) Estes trabalhadores ao fim do estágio de um ano são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 2.º nível;

b) Ao fim de três anos de permanência no 2.º nível são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 1.º nível.

8- As categorias profissionais de diretor de departamento, coordenador técnico desportivo e chefe de serviço, são de nomeação direta da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respetiva função.

ANEXO IV

Progressão na carreira, pela aplicação da nova tabela salarial

1- Todos os trabalhadores que se encontrem a progredir verticalmente na tabela salarial, continuam a progressão normal, contando o tempo para que a mesma ocorra.

2- Os trabalhadores que se encontrem no topo da progressão vertical da sua carreira, o tempo para a próxima progressão começa a contar a partir de 1 de janeiro de 2021.

Loures, 12 de abril de 2021.

GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}:

Regina Célia Agostinho Gonçalves Janeiro, na qualidade

de presidente do conselho de administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures.

Carlos Manoel Viana da Cunha Luz, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures.

Sérgio Manuel Pratas, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo dos estatutos da Gesloures.

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

Márcia Carina Faria Barbosa, na qualidade de membro da comissão executiva do CESP e da direcção regional de Lisboa, neste ato na qualidade de mandatária.

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, na qualidade de mandatária da direcção nacional do CESP.

STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Cristina Maria Saavedra Torres, na qualidade de vice-presidente, membro da direcção nacional e mandatário por efeito do disposto no artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 2 de janeiro de 2014.

Elsa Maria Germano Paiva Arruda, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2 alínea c), dos estatutos do STAL.

Depositado em 13 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o n.º 107/2021, 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 Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

O presente acordo de empresa (AE) revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019, estimando-se que serão abrangidos pelo mesmo 17 (dezassete) trabalhadores do SUCH.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1- (...)

2- Porém, a tabela salarial e cláusulas pecuniárias entram

em vigor no dia 1 de janeiro de 2021.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- (...)

Cláusula 57.^a

(Trabalho noturno)

1- (...)

2- (...)

3- No caso dos trabalhadores da área da limpeza hospitalar, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 73.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) (...);

b) (...);

c) No dia do funeral de tios em 1.º grau.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 87.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

1- (...)

2- Os trabalhadores que auferam a remuneração base mínima terão em janeiro de 2021, um aumento de 5,00 euros relativamente ao valor do salário mínimo nacional fixado em 665,00 euros, mantendo-se a diferenciação das categorias profissionais cujo valores mínimos sejam absorvidos pelo aumento ora estabelecido.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 88.^a-A

(Subsídio de risco)

1- Os trabalhadores na área de gestão e tratamento de roupa hospitalar que exerçam funções de recolha (distribuidores de roupa), os operadores de lavandaria hospitalar na execução de funções de triagem e, ainda os motoristas de ligeiros

e motoristas de pesados adstritos a esta área, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores que exerçam funções na área de gestão e tratamento de resíduos hospitalares (operadores de resíduos, operadores de resíduos e empilhadores, operadores transportadores e motoristas de pesados) têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

3- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

Lisboa, 30 de dezembro de 2020.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa, na qualidade de mandatário.

Ana Maria dos Santos Pereira Nunes, na qualidade de mandatária.

Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Categoria/função	Retribuição base mensal	Áreas
Administrativo	670,00 €	Transversal
Administrativo especializado	747,00 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	702,00 €	Apoio geral/gestão
Ajudante de dispenseiro	670,00 €	Nutrição
Assessor	2 246,82 €	Engenharia
Assistente de parque de estacionamento	670,00 €	Serviços
Auditor	937,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor coordenador	1 440,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor técnico	937,00 €	Apoio geral/gestão
Auditor observador	937,00 €	Apoio geral/gestão
Caixa	1 210,00 €	Apoio geral/gestão
Canalizador	670,00 €	Engenharia
Carpinteiro	670,00 €	Engenharia
Chefe de cafetaria	831,00 €	Nutrição
Chefe de compras/economato	831,00 €	Nutrição
Chefe de copa	670,00 €	Nutrição
Chefe de cozinha	832,00 €	Nutrição
Chefe de equipa	670,00 €	Transversal
Chefe de exploração	1 170,00 €	Transversal
Chefe de pasteleiro	832,00 €	Nutrição
Coordenador	1 210,00 €	Transversal
Costureiro	670,00 €	Roupa

Cozinheiro 1. ^a	804,00 €	Nutrição
Cozinheiro 2. ^a	712,00 €	Nutrição
Cozinheiro 3. ^a	681,00 €	Nutrição
Dispenseiro A	707,00 €	Nutrição
Dispenseiro B	670,00 €	Nutrição
Director de centro de actividade	2 259,53 €	Engenharia
Director de exploração	1 170,00 €	Transversal
Director de operação	2 392,98 €	Transversal
Director operacional	1 170,00 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	670,00 €	Roupa
Electricista	670,00 €	Engenharia
Empregado de armazém	670,00 €	Transversal
Empregado de balcão 1. ^a	670,00 €	Nutrição
Empregado de balcão 2. ^a	670,00 €	Nutrição
Empregado de bar	670,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição	670,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição personalizada	670,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	670,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	670,00 €	Nutrição
Empregado serviços externos	682,00 €	Funcionais
Encarregado	670,00 €	Transversal
Encarregado de bar	706,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	830,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	803,00 €	Nutrição
Fiel de armazém	749,00 €	Transversal
Fogoeiro	677,00 €	Transversal
Gestor cliente	1 310,00 €	Funcionais
Gestor de contratos	1 610,00 €	Funcionais
Gestor de operação	982,00 €	Transversal
Inspector	920,00 €	Nutrição
Jardineiro	670,00 €	Limpeza
Lavador de viaturas	670,00 €	Apoio geral/gestão
Lavador de vidros	670,00 €	Limpeza
Lavador-encerador	670,00 €	Limpeza
Mecânico	692,00 €	Apoio geral/gestão
Motorista de ligeiros	732,00 €	Transversal
Motorista de pesados	819,00 €	Transversal
Motorista de pesados de residuos	901,00 €	Resíduos
Oficial cortador	724,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	782,00 €	Serviços
Operador de call center	670,00 €	Transversal
Operador de incineradora	739,00 €	Resíduos
Operador de informática	721,00 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	670,00 €	Roupa

Operador de resíduos	670,00 €	Resíduos	Tecnico de reprocessamento de dispositivos medicos	705,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Operador de resíduos e de empilhadores	687,00 €	Resíduos	Tecnico electromecânico	670,00 €	Transversal
Operador transportador de ligeiros	670,00 €	Transversal	Tecnico electromedicina	692,00 €	Engenharia
Operador transportador de ligeiros	779,13 €	Resíduos	Tecnico de manutenção	670,00 €	Transversal
Operario não especializado	670,00 €	Transversal	Tecnico de nutricao II	920,28 €	Nutrição
Pasteleiro de 1.ª	804,00 €	Nutrição	Tecnico de nutricao I	1 038,00 €	Nutrição
Pasteleiro de 2.ª	733,00 €	Nutrição	Técnico de projectos e obras	832,00 €	Engenharia
Pedreiro	670,00 €	Engenharia	Técnico de segurança ambiental/eléctrica	932,00 €	Engenharia
Pintor	685,00 €	Engenharia	Tecnico de telecomunicações	980,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	675,00 €	Nutrição	Tecnico de vapor	802,00 €	Engenharia
Secretario	1 106,64 €	Transversal	Tecnico especializado	797,00 €	Transversal
Serralheiro	670,00 €	Transversal	Tecnico operacional de clientes	742,00 €	Transversal
Sub-encarregado de refeitório	734,00 €	Nutrição	Tecnico superior	932,00 €	Transversal
Supervisor	836,00 €	Transversal	Tesoureiro	1 120,00 €	Apoio geral/gestão
Técnico de ambiente	1 365,62 €	Resíduos			

Grelha salarial única - 24 níveis

NÍVEL	Remuneração Base Mínima (R.B.M.)	INTERVALO REMUNERAÇÕES
1	670,00 €	670,00 € - 699,99 €
2	700,00 €	700,00 € - 734,99 €
3	735,00 €	735,00 € - 769,99 €
4	770,00 €	770,00 € - 804,99 €
5	805,00 €	805,00 € - 854,99 €
6	855,00 €	855,00 € - 904,99 €
7	905,00 €	905,00 € - 954,99 €
8	955,00 €	955,00 € - 1.004,99 €
9	1.005,00 €	1.005,00 € - 1.054,99 €
10	1.055,00 €	1.055,00 € - 1.129,99 €
11	1.130,00 €	1.130,00 € - 1.204,99 €
12	1.205,00 €	1.205,00 € - 1.279,99 €
13	1.280,00 €	1.280,00 € - 1.354,99 €
14	1.355,00 €	1.355,00 € - 1.429,99 €
15	1.430,00 €	1.430,00 € - 1.559,99 €
16	1.560,00 €	1.560,00 € - 1.689,99 €
17	1.690,00 €	1.690,00 € - 1.819,99 €
18	1.820,00 €	1.820,00 € - 1.949,99 €
19	1.950,00 €	1.950,00 € - 2.079,99 €
20	2.080,00 €	2.080,00 € - 2.279,99 €
21	2.280,00 €	2.280,00 € - 2.479,99 €
22	2.480,00 €	2.480,00 € - 2.679,99 €
23	2.680,00 €	2.680,00 € - 2.879,99 €
24	≥ 2.880,00€	≥ 2.880,00 €

Depositado em 13 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o n.º 108/2021, 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 os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial

Entre:
CTT - Correios de Portugal, SA,
E
SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;
SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;
SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;
SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;
FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;
SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;
SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;
CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT - Correios de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 7 de maio de 2021, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), com as revisões parciais constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, no qual foi igualmente publicado o texto consolidado do AE CTT 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2019.

Cláusula 1.^a

Âmbito e produção de efeitos

- 1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA, e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo e relativos às remunerações base mensais auferidas

à data de 31 de dezembro de 2020, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 (inclusive) e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.^a e 3.^a do AE CTT 2015.

3- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do Anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.^a

Aumentos remuneratórios

- 1- As remunerações base mensais auferidas, à data de 31 de dezembro de 2020, pelos trabalhadores ao serviço dos CTT à data da celebração do presente acordo, são aumentadas nos seguintes termos:
- a) Remunerações base mensais até 1069,96 €: aumento de 10,65 €, sem prejuízo, quando mais favorável, da aplicação dos valores previstos nos anexos III e anexo IV (quadro 1);
 - b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1069,97 € e 1441,41 €: aumento de 10,10 €;
 - c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1441,42 € e 2843,67 €: aumento de 9,5 €.
- 2- Os valores dos limites salariais, previstos no anexo III e os valores das posições de referência previstos no quadro 1 do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de setembro de 2019, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2021, para os valores que constam dos anexos III e IV.

ANEXO III

**Limites salariais de referência
(Cláusula 66.^a, número 1)**

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	665,00	994,80
II	665,00	1 322,20
III	670,00	1 634,37
IV	738,25	1 955,42
V	940,28	1 990,10
VI	1 482,79	2 411,40
VII	2 271,58	2 853,17

ANEXO IV

Quadro 1
Progressão salarial garantida

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)									
Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	665,00	665,00	665,00	665,00	703,85	733,55	769,35	815,35	867,72
II	665,00	670,00	703,85	733,55	784,75	841,55	904,76	978,92	1 080,61
III	670,00	703,85	769,35	873,08	978,92	1 106,72	1 224,50	1 345,61	1 451,51
IV	738,25	841,55	978,92	1 106,72	1 224,50	1 345,61	1 451,51	1 546,27	1 647,05

Declaração dos outorgantes

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 7884 trabalhadores.

Lisboa, 7 de maio de 2021.

CTT - Correios de Portugal, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente da comissão executiva e membro do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de Vogal da comissão executiva e membro do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Anabela Ferreira Nazaré, na qualidade de membro da direção nacional.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de membro da direção nacional.

José Alfredo Leal Oliveira, na qualidade de membro da direção nacional.

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

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Vítor Manuel Leal Pereira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira, na qualidade de vice-presidente da direção e da comissão executiva.

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

Paulo Fernando Leal Vilariço, na qualidade de mandatário.

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Vítor Manuel Martins, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção nacional e executiva.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Luís António Pires Batista, na qualidade de mandatário.

Álvaro Cardoso de Almeida, na qualidade de mandatário.

Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - CGSI:

Amândio Cerdeira Madaleno, na qualidade de coordenador geral e mandatário.

Elsa Susana Alves Neves, na qualidade de coordenadora e mandatária.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2021, a fl. 158 do livro n.º 12, com o n.º 112/2021, 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

Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Alteração

Alteração aprovada em 17 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020.

Artigo 1.º

Denominação

1- O Sindicato Nacional da Proteção Civil, doravante indicado pela sigla SNPC, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele aderirem, que tenham formação e/ou exerçam a sua atividade em proteção civil, independentemente da estrutura, empresa ou entidade em que prestem serviço.

2- A estrutura, empresa ou entidade referidas no número anterior, deve ser reconhecida como agente da proteção civil, serviço municipal, unidades de voluntariado, conservação da natureza e florestas, ou outra, prevista nos termos da Lei de Bases de Proteção Civil ou legislação complementar.

Artigo 3.º

Objeto

1- (...)

f) Garantir a promoção de saúde e segurança no trabalho (SST).

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Artigo 7.º

Direitos

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Beneficiar de apoio jurídico em questões do foro laboral, para os sócios com mais de 6 meses de inscrição e quotas pagas;

f) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

g) Receber um exemplar destes estatutos, o cartão de sócio e informação sobre as atividades;

h) Recorrer para a mesa da assembleia geral sempre que haja matéria que contrarie os estatutos do sindicato.

Artigo 24.º

Composição

1- O secretariado nacional é um órgão colegial eleito em assembleia geral eleitoral, composto por quinze (15) elementos, competindo-lhe assegurar a gestão e o funcionamento do SNPC.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- O secretariado permanente executivo, composto por sete (7) dirigentes, é constituído pelos seguintes:

– Secretário-geral;

– Secretário-geral adjunto;

– Secretário nacional tesoureiro; e três (3) secretários nacionais.

6- (...)

Artigo 35.º

Convocação e eleição da assembleia geral eleitoral

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho, nos canais digitais oficiais de comunicação do sindicato e em dois jornais, com a antecedência mínima de 45 dias seguidos e remetida por correio eletrónico para todos os associados que disponibilizem endereço eletrónico.

5- (...)

Artigo 49.º

Fundo social e de greve

1- (...)

a) Uma percentagem, entre 10 % e 25 % do resultado líquido do exercício, a fixar anualmente pela assembleia geral onde o relatório de atividades e contas for aprovado;

b) Donativos e subsídios que forem especialmente destinados a esse fim;

c) Comparticipações que possam vir a ser atribuídas pelos órgãos competentes do SNPC.

2- (...)

Registado em 18 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 197 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Enfermeiros - SE - Substituição

Na identidade dos membros da direção do Sindicato dos Enfermeiros - SE eleita em 13 de março de 2021, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021 para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - José Correia Azevedo.

É substituído pelo:

Secretário - Pedro Miguel Silva Pereira da Costa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços - ACB que passa a denominar-se AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga - Alteração

Alteração aprovada em 20 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2006.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito de ação e fins

Artigo 1.º

Denominação e constituição

1- A AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga,

adiante também designada por AEBRAGA, é uma associação empresarial sem fins lucrativos que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos.

2- Fundada em 26 de maio de 1863 com a designação Associação Comercial Braga, foi transformada em Grémio do Comércio de Braga por alvará de 5 de junho de 1940, tendo voltado a assumir a sua designação inicial em assembleia geral de 28 de julho de 1975. Adota a denominação AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga em assembleia geral de 20 de abril de 2021.

3- Foi declarada a sua utilidade pública por despacho de 26 de outubro de 1993 do Primeiro Ministro de Portugal.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1- A AEBRAGA tem a sua sede na cidade de Braga, podendo, por deliberação da direção, criar delegações ou qual-

quer outra forma de representação social em Portugal ou no estrangeiro.

2- A AEBRAGA tem âmbito regional e multissetorial, representando os agentes económicos empresariais e profissionais nela filiados, oriundos de qualquer setor de atividade económica, sediados no distrito de Braga, sem prejuízo de representar e defender os interesses dos associados com sede geográfica noutras localidades do país e estrangeiro, desde que exerçam atividades que se possam considerar de interesse para a prossecução do objetivo da associação.

3- A área de abrangência prioritária da AEBRAGA consagra a área dos municípios de Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde.

Artigo 3.º

Objetivos e competências

1- Constitui objeto da AEBRAGA:

- a) A representação, defesa e promoção dos interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus associados;
- b) Fomentar um bom entendimento e solidariedade entre os associados, promovendo serviços de interesse coletivo;
- c) Programar ações para conseguir melhorias sociais, económicas e culturais dos associados;
- d) Desenvolver atividades de ensino e formação profissional, bem como de reconhecimento e certificação de competências, contribuindo para que prevaleça uma cultura de aprendizagem ao longo da vida;
- e) Servir de interlocutor válido perante as instituições públicas e privadas, para o melhor cumprimento dos seus fins;
- f) Solicitar e gerir subvenções, bonificações e isenções de todo o tipo, de acordo com a legislação vigente;
- g) Organizar e desenvolver serviços que incrementem o progresso económico, empresarial, organizacional, tecnológico, associativo, cultural e social, e a promoção das exportações, tendo por base um desenvolvimento integrado, inclusivo e sustentável.

2- No desenvolvimento das diversas alíneas do número 1 supra poderá:

- a) Proporcionar aos associados e empresas, por si ou por intermédio de outras entidades, as condições indispensáveis ao regular exercício da sua atividade, defendendo-os de tudo o que possa ser lesivo do bom nome, prestígio e desenvolvimento das atividades que representam;
- b) Fomentar o estudo dos problemas relativos ao desenvolvimento das atividades representadas;
- c) Propor à Administração Pública, diretamente ou por intermédio de outros organismos em que se encontre representada, medidas sobre os assuntos de interesse para os associados e economia da região e do país;
- d) Dar parecer, sobre assuntos relevantes para os associados e economia da região e do país;
- e) Intervir, a pedido de qualquer das partes, em eventuais desacordos ou outros problemas que possam surgir entre os associados, procurando harmonizar com justiça as posições em causa;

f) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas em benefício dos associados;

g) Organizar e apoiar o desenvolvimento de feiras, exposições, certames e outras manifestações coletivas de interesse económico e cultural;

h) Editar publicações e conteúdos de interesse geral para os associados e economia;

i) Participar do capital e gestão de pessoas coletivas que, direta ou indiretamente, contribuam para a realização dos objetivos e fins da AEBRAGA;

j) Celebrar convenções coletivas de trabalho.

3- A criação ou participação nas instituições referidas na alínea i) do número anterior será sempre objeto de deliberação favorável dos associados em assembleia geral.

4- Ainda no âmbito das suas competências, a AEBRAGA, obtendo o estatuto de Câmara de Comércio e Indústria, por reconhecimento do Ministério da Economia, poderá nos termos previstos na legislação aplicável:

a) Relacionar-se e colaborar com os organismos congéneres nacionais ou estrangeiros, podendo representar estes em Portugal, e ainda com quaisquer entidades que promovam o desenvolvimento das relações comerciais com o país;

b) Exercer atividades de interesse público e gerir ou participar na gestão de estabelecimento ou de infraestruturas destinadas ao serviço dos agentes económicos ou de interesse para a economia nacional ou regional, nos termos em que tais missões lhes venham a ser confiadas e sejam aceites;

c) Emitir certificados e outros documentos necessários ao desenvolvimento das relações económicas;

d) Intervir, sempre que para tal seja solicitada, em diferendos comerciais entre associados, ou ainda entre não associados, podendo instruir, para o efeito, centro de arbitragem nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Tipos de associados

1- Na AEBRAGA existem os seguintes tipos de associados:

- a) Efetivos;
- b) Honorários.

2- Podem ser associados efetivos as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam qualquer atividade de natureza empresarial ou conexas.

3- Aos associados efetivos que completem 25 anos de filiação, por si ou ante possuidores a quem hajam sucedido, serão atribuídos os diplomas de mérito.

4- Podem, excecionalmente, ser nomeados associados de mérito os associados efetivos que, embora com menor período de filiação, tenham prestado relevantes serviços ao sector económico a que pertencem ou à AEBRAGA.

5- São considerados associados honorários todas as pes-

soas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à AEBRAGA, à região ou ao país, e como tal tenham sido admitidos por deliberação da assembleia geral, na sequência de proposta da direção ou a requerimento de, no mínimo, 50 associados.

6- A admissão dos associados efetivos é feita pela direção, a solicitação dos interessados, nos termos do regulamento interno.

7- Constarão igualmente do regulamento interno todos os aspetos necessários à exequibilidade do presente capítulo, não previstos nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 5.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados efetivos:

a) Participar nos órgãos sociais, podendo eleger ou ser eleito para qualquer cargo associativo previsto nos estatutos;

b) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos da AEBRAGA;

c) Fazer-se representar pela AEBRAGA, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue, perante as instituições públicas e privadas, tendo em vista a resolução dos problemas dos associados.

2- São, ainda, direitos dos associados efetivos, nomeadamente:

a) Discutir e votar em todas as questões submetidas a deliberação da assembleia geral;

b) Reclamar, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria AEBRAGA;

c) Requerer, nos termos dos estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;

d) Receber todas as comunicações informativas que a AEBRAGA edite;

e) Participar em conferências, colóquios, exposições ou outras iniciativas que a AEBRAGA promova;

f) Apresentar à direção, por escrito, quaisquer sugestões que julgue de utilidade para a melhor prossecução dos fins específicos da AEBRAGA;

g) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de associado, satisfazendo o pagamento das suas contribuições financeiras a que se encontre obrigado;

h) Recorrer para a mesa da assembleia geral dos atos da direção que repute ilegais ou quando se julgue por eles prejudicado;

i) Requerer à mesa da assembleia geral a destituição dos dirigentes que deixem de reunir as condições gerais de elegibilidade;

j) Analisar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e quaisquer outros documentos de natureza não confidencial, que, para esse fim, estarão à disposição para consulta na sede da AEBRAGA;

k) Analisar os documentos confidenciais quando tal seja

definido pela direção, mediante requerimento escrito fundamentado apresentado para o efeito;

l) Usufruir de todas as vantagens oferecidas pela AEBRAGA em conformidade com os estatutos, regulamento interno e legislação em vigor.

Artigo 6.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

a) Satisfazer pontualmente o pagamento das quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas, nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;

b) Cumprir as demais disposições legais, estatutárias e regulamentares;

c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a prossecução dos fins associativos;

d) Respeitar as deliberações e diretrizes dos órgãos competentes da AEBRAGA, manifestando a esta a sua solidariedade;

e) Participar e acompanhar as atividades sociais da AEBRAGA, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;

f) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que forem eleitos ou designados;

g) Comunicar, por escrito, aos serviços da AEBRAGA a alteração da sede da empresa, bem como as alterações ao pacto social, na gerência, ou quaisquer outras, que tenham implicações na sua posição perante aquela.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de associado efetivo

1- Perde a qualidade de associado efetivo:

a) Aquele que, nos termos dos estatutos, voluntariamente pedir a sua demissão;

b) Deixar de satisfazer as condições de admissão previstas estatutariamente;

c) Durante o período de 12 meses não proceder ao pagamento da respetiva quota e não apresente justificação aceite pela direção para o facto;

d) Seja demitido em resultado do não cumprimento dos deveres de associado.

2- O associado excluído ou demitido não tem direito a reaver quaisquer importâncias pagas à AEBRAGA.

3- O pedido de readmissão rege-se pelos preceitos relativos à inscrição.

Artigo 8.º

Sanções aplicáveis aos associados

1- Os associados que violarem os deveres estabelecidos no artigo 6.º ficam sujeitos às seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Suspensão de direitos até seis meses;

c) Demissão.

2- Incorrem na sanção de demissão os associados que, nomeadamente, por atos dolosos ou por negligência, prejudiquem a AEBRAGA.

3- As sanções previstas no número 1 supra são da competência da direção e delas cabe recurso para a assembleia geral.

4- A aplicação das sanções referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 depende, sob pena de nulidade, de comunicação prévia ao associado dos factos de que é acusado e da proposta de pena em que incorre, sendo-lhe concedido o direito de resposta no prazo e termos enunciados na própria comunicação.

5- A suspensão de direitos não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Órgãos associativos

São órgãos da AEBRAGA a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 10.º

Exercício dos cargos

1- O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é gratuito, mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.

2- Não é permitido aos membros dos órgãos sociais o desempenho de mais de um cargo na AEBRAGA, sendo sempre permitida a reeleição para o mesmo ou outro cargo em órgão eletivo.

Artigo 11.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos órgãos sociais é de quatro anos, devendo proceder-se à sua eleição até 31 de maio do ano imediatamente a seguir ao quadriénio.

2- O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral cessante ou seu substituto.

3- Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente, considera-se prorrogado o mandato em curso até à posse dos novos órgãos sociais.

4- Em caso de destituição ou demissão da direção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de eleições, sendo aplicável o prazo referido no número 1 do artigo 12.º

5- Os órgãos demitidos manter-se-ão em funções, com poderes de mera administração, até à eleição e tomada de posse de quem os substituirá.

6- Em caso de destituição da direção, será a mesma substituída, até à realização das eleições, por uma comissão administrativa composta pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

7- Os membros dos órgãos sociais eleitos nos termos do número 4 do presente artigo tomarão posse no prazo estabelecido no artigo 43.º e completarão os mandatos dos órgãos que substituem.

8- Em caso de demissão ou destituição de todos os órgãos, com as eleições iniciar-se-ão novos mandatos, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1.

Artigo 12.º

Reconstituição dos órgãos sociais

1- Em caso de vacatura da maioria dos membros de cada órgão social, deverão realizar-se eleições parciais para esse órgão no prazo máximo de um mês.

2- O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

Artigo 13.º

Da convocação e forma de deliberação dos órgãos sociais

1- Os órgãos sociais são convocados pelos respetivos presidentes e a direção e o conselho fiscal só podem deliberar com a presença da maioria dos respetivos titulares.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de qualidade.

3- As votações respeitantes às eleições dos órgãos sociais ou a assuntos de incidência pessoal dos seus membros serão feitas obrigatoriamente por escrutínio secreto.

Artigo 14.º

Incompatibilidades

Os membros dos órgãos sociais e os associados não poderão votar em assuntos que diretamente lhes digam respeito ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

Artigo 15.º

Dos livros de atas

1- Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas atas, que serão registadas nos respetivos livros e obrigatoriamente assinadas pelos membros presentes ou, quando respeitarem a reuniões da assembleia geral, pelos membros da respetiva mesa.

2- Para além dos livros de atas referidos no número anterior, devem ser elaboradas atas de reuniões conjuntas dos ór-

gãos sociais e de comissões especializadas ou grupos de trabalho criados por iniciativa da direção e/ou assembleia geral.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos admitidos há mais de três meses que possuam as quotas em dia e não se encontrem impedidos estatutariamente de exercer os seus direitos.

2- A assembleia geral é dirigida pela respetiva mesa, que se compõe de um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

3- Nas reuniões da assembleia geral, a respetiva mesa deverá ser sempre composta, no mínimo, por três membros, devendo os associados presentes designar, na falta da totalidade ou de parte dos membros daquele órgão, quem os substitua, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Artigo 17.º

Competência da mesa

1- Compete à mesa da assembleia geral dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia, representá-la e, designadamente:

a) Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos atos eleitorais, sem prejuízo de recurso nos termos legais;

b) Verificar a regularidade dos cadernos eleitorais, da apresentação de candidaturas e da emissão dos boletins de voto em todos os atos eleitorais, bem como fiscalizar o desenrolar do processo eleitoral nos termos previstos no regulamento interno, de forma a garantir a total regularidade do mesmo;

c) Exercer todas as demais competências previstas na lei, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

2- O presidente da mesa pode assistir, sem direito de voto, às reuniões de quaisquer outros órgãos.

3- Os associados que, depois de advertidos pelo presidente da mesa da assembleia geral, não acatem os seus apelos ou que, de qualquer forma, contrariem a boa ordem dos trabalhos podem, para além de eventuais sanções disciplinares que lhes venham a ser aplicadas, ser expulsos da sala de reunião.

4- Para o melhor exercício das funções referidas no número 1, a mesa da assembleia geral poderá ser coadjuvada por um consultor jurídico.

Artigo 18.º

Competências

Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, e necessariamente:

a) Definir as linhas fundamentais de atuação da AEBRAGA;

b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e a totalidade ou a maioria dos membros dos órgãos executivos e de fiscalização;

c) Apreçar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas de gerência;

d) Deliberar sobre a alienação, a qualquer título, de bens imóveis ou de bens com elevado valor histórico ou artístico;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção, cisão ou fusão da AEBRAGA;

f) Autorizar a AEBRAGA a demandar os membros dos órgãos sociais por atos praticados no exercício das suas funções;

g) Aprovar o regulamento interno da AEBRAGA e as suas alterações, mediante a análise e discussão de proposta apresentada pela direção;

h) Discutir e votar as propostas da direção, do conselho fiscal ou de qualquer associado, nos termos estatutários;

i) Apreçar os atos da direção e do conselho fiscal;

j) Deliberar, na sequência de proposta apresentada pela direção e parecer do conselho fiscal, sobre o montante da joia e das quotas, com exceção da quotização extraordinária prevista nos termos do número 3 do artigo 37.º;

k) Deliberar sobre o destino a dar ao seu património em caso de extinção.

Artigo 19.º

Formas de votação

1- Os associados que se encontrem momentaneamente impedidos de comparecer a uma ou a várias reuniões da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa.

2- Nenhum associado pode representar mais de três associados.

3- A votação pode ser nominal e por levantados e sentados.

4- A utilização da votação nominal deve ser precedida de requerimento nesse sentido dirigido ao presidente da mesa, o qual, sendo aceite, submeterá à apreciação da assembleia geral.

5- Em casos especiais, a assembleia geral ou a respetiva mesa poderão deliberar que a votação seja feita por escrutínio secreto.

Artigo 20.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias ou extraordinárias.

2- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No final de cada mandato, durante o 1.º semestre do ano imediato, para a eleição dos órgãos sociais;

b) Até 31 de março de cada ano, para discussão e votação

do relatório e contas da gerência do ano anterior, bem como do parecer do conselho fiscal;

c) Até 15 de novembro de cada ano, para apreciação e votação do orçamento e plano de atividades para o ano seguinte.

3- A assembleia reunirá em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direção ou do conselho fiscal ou a requerimento de um mínimo de 100 associados.

4- As assembleias gerais ordinárias, referidas nas alíneas b) e c) do número 1 do presente artigo, poderão ser aproveitadas para tratar de quaisquer outros assuntos, bastando para o efeito que constem da respetiva ordem de trabalhos publicitada nos termos do 21.º dos estatutos.

Artigo 21.º

Convocatória das assembleias gerais

1- A assembleia geral deve ser convocada com, pelo menos, 10 dias de antecedência pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, por quem o substituir.

2- A convocação de reuniões ordinárias é feita mediante anúncios publicados num dos jornais locais da sede da associação e deverá ser afixada, também, na sede, dela constando obrigatoriamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos, sem prejuízo do recurso a outros meios que proporcionem uma mais ampla divulgação da convocatória.

3- A convocação para reuniões extraordinárias deve efetuar-se no prazo máximo de 10 dias após a entrada do pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção do pedido ou requerimento e a convocatória será publicitada nos mesmos termos das reuniões ordinárias.

Artigo 22.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se, a essa hora, estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto ou trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

2- A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos associados só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

Artigo 23.º

Maioria necessária

1- Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre a extinção, cisão ou fusão da AEBRAGA requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 24.º

Deliberações

1- Nas assembleias gerais só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- Nas assembleias gerais ordinárias, com exceção das eleitorais, poderá haver um período de trinta minutos, a conceder após o cumprimento da ordem de trabalhos, para serem apresentadas quaisquer comunicações pelos associados ou para solicitar qualquer esclarecimento aos órgãos sociais.

3- A deliberação da assembleia geral sobre o exercício do direito de ação civil ou penal contra os membros dos órgãos sociais pode ser tomada na sessão convocada para apreciação do balanço, relatório e contas de exercício, mesmo que a respetiva proposta não conste da ordem de trabalhos.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 25.º

Constituição

1- A direção da associação é constituída por um número ímpar não inferior a cinco membros nem superior a nove membros efetivos e dois suplentes, compreendendo um presidente e vários vice-presidentes, assumindo um deles as funções de vice-presidente tesoureiro.

2- No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo vice-presidente em que a direção deliberar.

3- No caso de vacatura dos cargos de vice-presidente, serão os mesmos preenchidos pelos suplentes, de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita.

4- A distribuição das competências pela direção é feita na primeira reunião daquele órgão, podendo ser ajustada ao longo do mandato.

Artigo 26.º

Competências

Compete à direção gerir a AEBRAGA e representá-la, incumbindo-lhe, designadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;

b) Deliberar sobre a admissão e exclusão de associados;

c) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;

d) Elaborar o relatório e as contas de cada exercício, o plano de atividades e os orçamentos, bem como todas as propostas que julgue necessárias para a prossecução dos principais objetivos da AEBRAGA;

e) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da AEBRAGA, podendo nomear para o efeito um diretor geral que, de acordo com as orientações e diretrizes delineadas

pela direção e pelo seu presidente, coordenará a estrutura profissional da AEBRAGA;

f) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a AEBRAGA, a aprovar pela assembleia geral;

g) Propor à assembleia geral a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;

h) Contrair empréstimos, mediante parecer favorável do conselho fiscal;

i) Praticar todos os atos de administração ordinária da AEBRAGA, incluindo a aquisição, alienação ou oneração de bens móveis, incluindo automóveis, arrendamento e locação financeira mobiliária e imobiliária, bem como a contratação e cessação de funções do pessoal afeto às atividades da AEBRAGA por qualquer modalidade contratual;

j) Adquirir imóveis, a título gratuito ou oneroso, mediante parecer do conselho fiscal;

k) Celebrar, modificar e resolver todos os contratos e protocolos em que a AEBRAGA seja parte contratante, salvaguardando as exceções constantes dos presentes estatutos, bem como as que resultam da lei;

l) Criar, quando tal se justifique, comissões, conselhos e grupos de trabalho, permanentes ou temporários, bem como definir-lhes os objetivos e aprovar os respetivos regulamentos;

m) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno e não estejam especialmente reservadas a outros órgãos.

Artigo 27.º

Competência do presidente da direção

1- Compete em especial ao presidente da direção:

a) Representar a direção em juízo e fora dele, bem como em todos os atos em que não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação por deliberação expressa da direção;

b) Convocar e preparar as deliberações e presidir às reuniões de direção, dirigindo os respetivos trabalhos;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de atividade que a AEBRAGA representa;

d) Orientar e superintender os serviços da AEBRAGA e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação na primeira reunião da direção;

e) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direção;

f) Zelar pelos interesses e prestígio da AEBRAGA e pelo cumprimento de todas as disposições legais que lhe sejam aplicáveis;

g) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas por lei, pela direção, pelos presentes estatutos ou pelo regulamento interno.

2- Com exceção dos casos previstos no número 3 do artigo 25.º dos presentes estatutos, o presidente deverá designar um

vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

3- O presidente da direção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

Artigo 28.º

Competência do vice-presidente com funções de tesoureiro

Compete ao vice-presidente com funções de tesoureiro, coordenar, através da estrutura profissional, as seguintes funções:

a) Receber e guardar os valores da associação;

b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receitas conjuntamente com o presidente;

c) Superintender nos serviços de contabilidade, gestão financeira e patrimonial.

Artigo 29.º

Competência dos restantes vice-presidentes

Os vice-presidentes que não detenham um pelouro específico coadjuvarão a direção nas suas tarefas, podendo assumir as competências dos demais elementos nas suas faltas e impedimentos e coordenar comissões ou grupos de trabalho que venham a ser criadas por deliberação da direção.

Artigo 30.º

Reuniões da direção

1- A direção reunirá sempre que o presidente da direção o julgar conveniente ou a pedido da maioria dos seus membros e obrigatoriamente pelo menos 6 vezes por ano.

2- As deliberações da direção serão registadas em ata e serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, dispondo o presidente da direção de voto de qualidade em caso de empate.

3- A falta injustificada de qualquer membro da direção a 5 reuniões seguidas ou a 10 interpoladas no decurso do mesmo mandato implica a vacatura do respetivo cargo.

Artigo 31.º

Vinculação da AEBRAGA

1- Para obrigar a AEBRAGA são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas do presidente e do vice-presidente com funções de tesoureiro ou as assinaturas conjuntas de três dos membros da direção, sendo uma a do presidente ou a de quem o substitua.

2- Por deliberação conjunta da direção ou do seu presidente podem ser delegados em vice-presidentes, diretor geral ou em procuradores, poderes de representação e contratação, através de procuração específica.

3- Sem necessidade de procuração específica, a direção ou o seu presidente podem delegar no diretor geral ou em funcionários qualificados poderes para a prática de atos de

expediente corrente, nomeadamente a assinatura de correspondência, pareceres, certificados e declarações de conformidade.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 32.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um vogal.

Artigo 33.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal zelar pelo cumprimento da lei e dos estatutos e designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a administração e gestão da associação, analisando a escrituração e documentos da instituição sempre que o julgar conveniente;

b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões de direção, sem direito de voto, sempre que o julgar conveniente;

c) Dar parecer sobre o relatório e contas, planos e orçamentos, alteração de quotas e sobre todos os assuntos que a direção ou a mesa da assembleia geral entendam submeter à sua apreciação;

d) Pronunciar-se sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis, bem como sobre a contração de empréstimos;

e) Requerer a convocação da assembleia geral quando, no uso das suas competências o julgar necessário.

2- Para o melhor exercício das funções referidas no número 1, o conselho fiscal poderá ser coadjuvado por um auditor.

Artigo 34.º

Competência do presidente

Compete em especial ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da AEBRAGA.

Artigo 35.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por semestre, e ainda:

a) Sempre que o julgar conveniente, estando todos os membros presentes;

b) Por convocatória do presidente;

c) Por convocatória subscrita pela maioria dos seus membros;

d) Por convocatória do presidente da direção.

2- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias, a não ser que, estando presentes todos os seus membros, deliberem reunir com dispensa daquele prazo.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e constarão das respetivas atas.

4- Em caso de empate o presidente disporá de voto de qualidade.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 36.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas da AEBRAGA:

a) O produto das joias e quotas dos associados;

b) A comparticipação específica correspondente aos trabalhos especialmente acordados entre a AEBRAGA e os seus associados, empresas aderentes e demais instituições públicas e privadas;

c) Os rendimentos de bens próprios;

d) As doações, legados, heranças e respetivos rendimentos;

e) Os subsídios do Estado ou de organismos oficiais;

f) Outras receitas.

2- Constituem despesas da AEBRAGA:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários ao funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que autorizadas pela direção no âmbito das suas competências;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas que se integrem no seu objeto.

Artigo 37.º

Quotas

1- A quotização de cada associado é aprovada em assembleia geral, devendo as alterações à quotização ordinária constar de proposta da direção, a apresentar na assembleia geral prevista na alínea c) do número 2 do artigo 20.º

2- A deliberação referida no número anterior será depois integrada no regulamento interno, o qual deverá ter disposições que definam os prazos, forma de cobrança e outros aspetos respeitantes a quotas.

3- Poderá ser criada uma quotização extraordinária, mediante proposta da direção e com parecer favorável do conselho fiscal para a comparticipação de projetos especiais, a ser suportada pelos participantes.

CAPÍTULO V

Das eleições

Artigo 38.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral, funcionando como assembleia geral eleitoral, é convocada com a antecedência mínima de 60 dias, nos termos previstos para a convocação de assembleias gerais ordinárias, podendo ainda utilizar outros meios de publicidade que sejam considerados oportunos.

2- Da convocatória constará a hora, o dia, o local e a duração da assembleia, os órgãos ou cargos a preencher com a eleição, bem como a data limite para a apresentação de candidaturas.

3- Será constituída, com o objetivo de fiscalizar o processo eleitoral, uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, exceto no caso de concorrer apenas uma lista, situação em que a comissão eleitoral será constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante dessa lista.

Artigo 39.º

Eleitores

1- São eleitores todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

2- Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso superior a seis meses.

Artigo 40.º

Lista de eleitores

1- A lista dos eleitores no pleno gozo dos seus direitos, rubricada pelo presidente da mesa, será disponibilizada para consulta a partir do prazo referido no número 1 do artigo 38.º dos estatutos e até oito dias após a realização do ato eleitoral.

2- Qualquer associado poderá, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação da convocatória referida no número 1 do artigo 38.º dos estatutos, reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

3- As reclamações serão decididas pela mesa da assembleia geral no prazo máximo de 10 dias.

4- Da decisão é dado conhecimento aos associados envolvidos.

5- A relação de eleitores, retificada em função da procedência de eventuais reclamações, servirá de caderno eleitoral.

Artigo 41.º

Processo eleitoral

1- À hora marcada para o início da assembleia geral, o pre-

sidente da mesa, após selar as urnas, entregará aos associados eleitores os boletins de voto.

2- A votação será realizada mediante descarga no caderno eleitoral pela ordem de chegada dos associados.

3- Não é admitida a votação por procuração.

4- É permitido o voto por correspondência.

5- A contagem e a verificação dos boletins de voto são feitas imediatamente após o encerramento das urnas, na qual poderão participar representantes das listas concorrentes.

6- Todos os atos processuais relativos a eleições decorrentes dos números anteriores constarão de regulamento interno.

7- A proclamação das listas mais votadas será feita logo após o apuramento.

Artigo 42.º

Apresentação de listas

1- As listas com as candidaturas para todos os órgãos da AEBRAGA deverão ser subscritas por um mínimo de 50 associados eleitores.

2- Caso não se verifique a apresentação de listas por parte dos associados, a direção deve apresentar uma lista com dispensa dos requisitos do número 1 e de modo que a mesma dê entrada até 10 dias antes da data prevista para o ato eleitoral.

3- A propositura das listas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral dentro do prazo de 25 dias a contar da data da convocatória referida no número 1 do artigo 38.º

4- À mesa da assembleia geral compete verificar a regularidade formal da apresentação das candidaturas no prazo de cinco dias.

5- Caso a mesa da assembleia geral encontre alguma irregularidade, disso notificará imediatamente o primeiro dos proponentes da lista ou listas afetadas, concedendo o prazo de cinco dias para que sejam efetuadas as necessárias correções.

6- As candidaturas serão sempre de pessoas singulares, com indicação obrigatória da empresa por via da qual se encontram inscritas na AEBRAGA.

7- As candidaturas serão sempre acompanhadas da indicação dos lugares para que os candidatos são propostos, bem como da declaração da sua aceitação.

8- Nenhum associado ou candidato poderá estar representado em mais de uma candidatura.

9- Até ao 10.º dia anterior ao ato eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral mandará afixar na sede da AEBRAGA uma relação das listas aceites, podendo ainda utilizar outros meios de publicidade que considere oportunos.

10- Juntamente com as listas, as candidaturas apresentarão um programa de ação para o quadriénio, que será divulgado nos mesmos termos que os previstos no número 9 do presente artigo.

11- Só poderão candidatar-se associados que se encontrem nas condições previstas no artigo 39.º

Artigo 43.º

Tomada de posse

Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse no prazo de trinta dias a contar da data em que se realizou a eleição, salvo deliberação conjunta dos presidentes eleitos para a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal, devidamente fundamentada.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 44.º

Deliberação de extinção

1- No caso de deliberação da assembleia geral em extinguir a AEBRAGA, será igualmente deliberado o destino a dar ao seu património e nomeada a comissão liquidatária.

2- Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social quer à ultimateção dos negócios pendentes.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o património remanescente deverá reverter a favor de uma instituição da região que prossiga finalidades comuns às da AEBRAGA.

Artigo 45.º

Dúvidas e omissões

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos serão resolvidos em reunião conjunta dos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção.

Artigo 46.º

Prazos

À contagem dos prazos previstos nos presentes estatutos aplicam-se as seguintes regras:

a) Não se inclui na contagem o dia em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a contar;

b) O prazo começa a correr independentemente de quaisquer formalidades, não se suspendendo aos sábados, domingos e feriados;

c) O termo do prazo que caia em dia referido na alínea b) ou em dia em que a AEBRAGA se encontre encerrada ao público transfere-se para o 1.º dia útil seguinte.

Artigo 47.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 17 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 149 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 23 de março de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

Alteração deliberada em assembleia geral ordinária de 23 de março de 2021 aos estatutos publicados no *Diário de Governo*, 3.ª série, n.º 203, suplemento, de 3 de setembro de 1975, com alterações várias (*Diário da República*, III série, n.º 140, de 16 de junho de 1976; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 9, de 15 de maio de 1985; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de maio de 1997; *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2003); *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2012; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2013; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019; *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 3.º

A Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal é constituída por empresas que se dediquem, em território nacional, à exploração e acondicionamento de águas minerais naturais e de nascente e demais águas embaladas.

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 10.º

- 1- (...)
- 2- A eleição será feita em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.
- 3- (...)
- 4- (...)

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído no mínimo por dois e no máximo por três membros, dos quais um presidente.

2- O conselho fiscal poderá ser coadjuvado por um revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

3- (...)

4- (...)

Registado em 17 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 149 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração

Alteração aprovada em 24 de março de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 11.º

2- A eleição será feita em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 20.º

1- A representação e a gerência associativa, são confiadas a uma direcção composta por um mínimo de três e um máximo de nove associados, dos quais um presidente e um vice-presidente.

Registado em 18 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 149 do livro n.º 2.

Associação dos Industriais de Chapelaria - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 1 de março de 2021, foi deliberada a extinção voluntária da Associação dos Industriais de Chapelaria.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Industriais de Chapelaria, efetuado em 30 de maio de 1980, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 23 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Unicer Águas, Sociedade Anónima, representada por Nuno Ramiro Bernardo da Fonte Salgado Bernardo, portador do cartão de cidadão n.º 10836754.

Vice-presidente - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Nuno Francisco Ribeiro Pinto de Magalhães, portador do cartão de cidadão n.º 04708326.

Vogal - Águas do Fastio - Comércio e Engarrafamento

de Águas Minerais, Sociedade Anónima, representada por Benito Perez Perez, portador de cartão de residência permanente n.º 6R15J2583.

Vogal - Sumol + Compal Marcas, Sociedade Anónima, representada por António Augusto dos Santos Casanova Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 08669717.

Vogal - Empresa Central Serrana de Águas, Sociedade Anónima, representada por Carlos Albano de Almeida Abrantes, portador do cartão de cidadão n.º 02985154.

Vogal - Águas das Caldas de Penacova, Sociedade Anónima, representada por João Manuel Almeida Barbosa, portador do cartão de cidadão n.º 10524224.

Vogal - Empresa das Águas do Vimeiro, Sociedade Anónima, representada por Diogo Luís Ramos de Abreu, portador do cartão de cidadão n.º 6932255, contribuinte n.º 180302434.

Associação Portuguesa de Homeopatia - APH - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em de 28 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - João Miguel Corrêa Machado Fernandes
Novaes.

Vice-presidente - Carlos Alberto de Sousa.
Tesoureiro - António Lopes da Silva Moraes.
Secretário - Jorge Manuel Carreira Durão.
Vogal - Alexandre Jorge da Silva Elias.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 26 de abril de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro 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 empresa, 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 Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da}

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da Indorama Ventures Portugal PTA, 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 Indorama Ventures Portugal PTA, 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 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto 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 ou outras.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, 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.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

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 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/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

Ação 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 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 a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito 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 na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por três membros efectivos e dois membros suplentes.

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 três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 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, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 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.

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 quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 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:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade
- b) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

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 por:

a) Três membros nomeados pela comissão de trabalhadores;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três 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 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 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 10 dias úteis 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 entre-

gues 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 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 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 inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do 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 três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- 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.

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 Setúbal ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

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 19 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 47 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de abril de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António Miguel da Silva Dias.

Bruno Manuel da Silva Seixo.
Nuno Miguel Vilhena Bejinha.

Suplentes:

Bruno Miguel Caiado Metrogos.
Hugo Miguel Marques Paulo.

Registado em 19 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 47 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Thyssenkrupp Elevadores, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA, realizada em 12 de maio de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

Efetivos:

Pedro Tiago da Guia Bonifácio.
Luís Ricardo Pereira Cardoso.

Rodrigo Filipe Coelho da Conceição Dias Rebelo.
José Manuel Pereira Duarte.

Suplentes:

Vitor Manuel de Sousa Lima.
Igor Pereira de Oliveira.
Nuno Miguel Bacelar Ferreira.
Paulo Jorge Silva Simões Figueiredo.

Registado em 17 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 150 do livro n.º 1.