



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL 1605
- Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras 1607
- Portaria de extensão das alterações do 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 e outro 1608
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 1610
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE 1611

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras 1613

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	1629
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial	1640
- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	1641
- Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1657
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1695
- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global	1714
- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global	1739
- Acordo de empresa entre a Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	1760
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras	1786
- Acordo de empresa entre a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras	1789
- Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial	1791

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração	1794
---	------

II – Direção:

- SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Eleição	1811
- União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Eleição	1811
- FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Eleição	1812
- Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR - Eleição	1812
- União Geral de Trabalhadores - UGT - Eleição	1813
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE - Eleição	1814
- Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Alteração	1815

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Alteração	1815
--	------

II – Direção:

- ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Eleição	1822
- Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição	1822
- Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição	1822
- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição	1822
- Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria e Ourém (ARICOP) - Eleição	1823
- Associação Empresarial da Maia - AEMAIA - Eleição	1824
- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Eleição	1824
- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração	1824
- Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local - Substituição	1824

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Rádio e Televisão de Portugal, SA - Eleição	1825
- Rubis Energia Portugal, SA - Eleição	1825
- Dia Portugal Supermercados, SA - Eleição	1825

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Microprojecto - Projectos e Engenharia, L. ^{da} - Convocatória	1826
---	------

- Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L. ^{da} - Convocatória	1826
- MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA - Convocatória	1826

II – Eleições:

- TJA - Transportes J. Amaral, SA - Eleição	1827
---	------

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: dscot@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2021, e n.º 43, de 22 de novembro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo e das suas alterações na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estu-

do de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3195 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,4 % são mulheres e 73,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2469 TCO (77,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 726 TCO (22,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,8 % são mulheres e 61,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 11, de 25 de março de 2022, ao qual a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) deduziu oposição, pretendendo a exclusão do âmbito da aplicação da extensão dos empregadores nela filiadas, alegando, em síntese, a existência de regulamentação coletiva própria no mesmo âmbito, objeto de portaria de extensão.

Nos termos do número 1 do artigo 514.º e do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos empregadores filiados na FAPEL.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2021, e n.º 43, de 22 de novembro de 2021, são entendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL).

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021.

9 de maio de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luis Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras

As alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

O Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) requereu a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3513 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59 % são mulheres e 41 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 908 TCO (25,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 605 TCO (74,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 71,2 % são mulheres e

28,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7% na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão promoveu-se a publicação do aviso de projeto de portaria de extensão, anunciando-se a pretensão de proceder ao alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Em sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 31 de janeiro de 2022, a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Em síntese, alega a federação sindical oponente que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto: *i)* Contraria o número 1 do artigo 514.º do CT, que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a uma única empresa; *ii)* O estudo da projetada portaria é insuficiente e não justifica as circunstâncias que determinam a necessidade de emissão da portaria de extensão; *iii)* O estudo não teve em conta as retribuições constantes do último RU/QP e deveria identificar o número de trabalhadores não abrangidos pelo acordo de empresa e estender-lhes o acordo de empresa, o que não acontece; *iv)* Contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do CT; *v)* Não se justifica a intervenção não negociada, através da emissão de portaria de extensão, uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalho.

O argumento expandido pela federação sindical oponente no sentido de que a emissão de portaria de extensão não tem suporte legal, nomeadamente, porque de acordo com o número 1 do artigo 514.º do CT apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem cabimento legal. Do referido preceito legal resulta claro que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e a trabalhadores integrados no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo de empresa que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do CT, a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negociada aplicável. Por outro lado, atento o disposto no artigo 485.º do CT, a emissão da portaria de extensão promove que a convenção coletiva seja aplicável ao maior número de trabalhadores e empregadores. E, no caso, os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo de empresa às suas relações de trabalho.

Quanto aos argumentos expendidos pelas oponentes sobre o estudo, regista-se que o mesmo avalia os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho e teve em conta os dados mais recentes disponíveis à data da elaboração do projeto de portaria de extensão, os quais diziam respeito ao apuramento do RU/QP de 2019. Estes dados correspondem às respostas dos empregadores outorgantes no RU, por imposição legal, e referem-se aos trabalhadores por conta de outrem ao serviço da empresa abrangidos pela convenção ora revista e pela respetiva extensão emitida em 2019.

O argumento de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical não colhe porquanto o regime jurídico permite o alargamento da aplicação da convenção por portaria de extensão para os trabalhadores não abrangidos pela convenção, regendo-se imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do CT, incluindo o direito de se oporem.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, são esten-

didadas no território do Continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2022.

9 de maio de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luis Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão das alterações do 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 e outro

As alterações do 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 e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, no âmbito de atividade das áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras; gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos; gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

O Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) requereu a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois

do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3513 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59 % são mulheres e 41 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 908 TCO (25,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2605 TCO (74,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 71,2 % são mulheres e 28,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão promoveu-se a publicação do aviso de projeto de portaria de extensão, anunciando-se a pretensão de promover o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem no plano social o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Em sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 15 de fevereiro de 2022, a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão. Em síntese, alega a federação sindical oponente que a emissão de portaria de extensão não tem fundamento legal porquanto: *i)* Contraria o número 1 do artigo 514.º do CT, que apenas autoriza a emissão de portaria de extensão para setor(es) de atividade(s) e, no caso, a convenção a estender refere-se a uma única empresa; *ii)* Contraria o regime de escolha de convenção aplicável previsto no artigo 497.º do CT; *iii)* Não se justifica a intervenção não negocial, através da emissão de portaria de extensão,

uma vez que as partes garantiram o direito de os trabalhadores não sindicalizados poderem usufruir das mesmas condições de trabalho.

O argumento expandido pela federação sindical oponente no sentido de que a emissão de portaria de extensão não tem suporte legal, nomeadamente, porque de acordo com o número 1 do artigo 514.º do CT apenas está autorizada para setor(es) de atividade(s), não tem cabimento legal. Do referido preceito legal resulta claro que a portaria de extensão pode ser emitida para empregadores e a trabalhadores integrados no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto no acordo de empresa que se pretende estender. Acresce que, nos termos do artigo 515.º do CT, a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável. Por outro lado, atento o disposto no artigo 485.º do CT, a emissão da portaria de extensão promove que a convenção coletiva seja aplicável ao maior número de trabalhadores e empregadores. E, no caso, os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão do acordo de empresa às suas relações de trabalho; O argumento de que a emissão da portaria de extensão contraria o princípio da liberdade sindical não colhe porquanto o regime jurídico permite o alargamento da aplicação da convenção por portaria de extensão para os trabalhadores não abrangidos pela convenção, regendo-se imperativamente pelo disposto nos artigos 514.º e seguintes do CT, incluindo o direito de se oporem.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do 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 e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022, são estendidas no território do Continente, no âmbito das atividades previstas na convenção, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2022.

9 de maio de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luis Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2021, abrangem, no distrito de Leiria, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços nela previstas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, com exceção do concelho de Alvaiázere, e setor de atividade a todos os empregado-

res não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos, pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 2 424 trabalhadores a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 58,3 % mulheres e 41,7 % homens. De acordo com dados da amostra, o estudo indica que para 1040 TCO (42,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1384 (57,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 70,2 % são mulheres e 29,8 % homens.

Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 9,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, no mesmo âmbito das anteriores extensões, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos

qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 11, de 25 de março de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2021, são estendidas no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispo-

nam de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021.

9 de maio de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luis Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional e no mesmo setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pela associação sindical

outorgante, cujo aviso de projeto de portaria de extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 6, de 31 de janeiro de 2022. Posteriormente, as partes signatárias requereram a revogação do aviso publicado, em virtude da alteração do âmbito de extensão inicialmente peticionado, requerendo a extensão do contrato coletivo no território nacional e no mesmo setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, com vista à uniformização do estatuto jus laboral dos trabalhadores pertencentes à mesma empresa.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 14 368 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,5 % são mulheres e 45,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 7791 TCO (54,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6577 TCO (45,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,5 % são mulheres e 35,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contra-

to coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo setor.

Considerando que o âmbito geográfico de aplicação da convenção corresponde ao território do Continente e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 9, de 15 de março de 2022, ao qual deduziram oposição a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo. Em síntese, alegam as oponentes a existência de convenções coletivas próprias, com âmbito de atividade parcialmente idêntico e com portaria de extensão aplicável no âmbito da projetada extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão, determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho. Neste desiderato, as portarias de extensão têm somente como âmbito de aplicação as relações de trabalho não abrangidas, diretamente, por convenção coletiva (contrato coletivo, acordo coletivo, acordo de empresa), acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. Sendo esta regra legal imperativa, a sua observância (a todo o momento) não carece de norma expressa no articulado da portaria de extensão - que tem a natureza de regulamento administrativo - no sentido da exclusão das relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por regulamentação coletiva de trabalho negocial. No entanto, considerando que a alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes - a AIHSA e a APHORT - a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos,

procede-se à exclusão dos referidos empregadores do âmbito de aplicação da presente extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção,

representadas pela associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representadas pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

9 de maio de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luis Miguel de Oliveira Fontes.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2- Para efeitos do número anterior, as regiões excecionadas são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém; e
- b) O distrito de Beja.

3- Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela diretamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 12 500 respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de março de 2022 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de

proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo em-

pregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais.

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Objetivos

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

Cláusula 8.^a

Formação contínua

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

Cláusula 9.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Forma

1- O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4- Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 13.^a

Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2- Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3- A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4- Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

7- Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

8- Na situação prevista na alínea a) do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

9- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

10- É incluída no cômputo do limite referido no número 5 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador

ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 14.^a

Renovação do contrato

1- Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2- Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Cláusula 15.^a

Noção

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 16.^a

Admissibilidade e duração

1- Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 4 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

(...)

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

6- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- (...)

2- (...)

Cláusula 60.^a
Retribuição certa e retribuição variável
1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)

Cláusula 61.^a
Forma de pagamento
1- (...)
2- (...)
3- (...)

Cláusula 62.^a
Retribuição de trabalho suplementar
1- (...)
a) (...);
b) (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)

Cláusula 63.^a
Retribuição em caso de substituição do trabalhador
(...)

Cláusula 64.^a
Retribuição da isenção de horário de trabalho
1- (...)
a) (...);
b) (...)
2- (...)

Cláusula 65.^a
Retribuição e subsídio de férias
1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)

Cláusula 66.^a
Subsídio de Natal
1- (...)

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,25 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,60 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

1- (...)

2- (...)

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

(...)

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

(...)

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de

0,36€/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta Cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 76.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes no CT.

Cláusula 77.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias parental inicial de 120 ou 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo no disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 80.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 82.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a re-

tribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO X

Disciplina

(...)

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

(...)

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 94.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 95.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.^a, `outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

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

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 97.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adegaireiro - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Calibrador(a) de ovos - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalamento de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga,

competem-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Procede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços

e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma

a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam enca-

minhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, 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 preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; recebe 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 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 e Segurança Social.

Técnico(a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações

estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do

meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elaboro relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/ trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Procede à avaliação sensorial de vinhos. Procede a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vi-

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

tivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Proceda à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Proceda à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que efetua limpezas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	836,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	808,00 €
3	Adeguero(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	760,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	715,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	705,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Remunerações por hora com proporcionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Remunerações por dia com proporcionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 3	6,50 €	52,00 €
Nível 4	5,80 €	46,40 €
Nível 5	5,37 €	42,96 €

(a) A remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador(a) avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 20 de abril de 2022.

Pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP):

Eduardo Oliveira e Sousa e Luís Miguel Mira, como mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Declaração

Para os efeitos de outorga e assinatura do texto final do contrato coletivo de trabalho entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, a CAP representa as seguintes organizações:

- AADP - Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre;
- AATV - Associação dos Agricultores de Torres Vedras;
- ACRIALMEIDA - Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida;
- ADVID - Associação para o Desenvolvimento da Viticultura Duriense;
- AFLOSOR - Associação dos Produtores Florestais da Região de Ponte de Sor;
- ANCOSE - Associação Nacional de Criadores de Ovinos Serra da Estrela;
- ANCRAS - Associação Nacional dos Caprinicultores da Raça Serrana,
- ANP - Associação Nacional de Produtores de Pera Rocha;
- ANPC - Associação Nacional de Proprietários Rurais Gestão Cíngética e Biodiversidade;
- APIZÊZERE - Associação de Produção e Proteção Integrada do Zêzere;
- Associação Agrícola de São Miguel,
- Associação dos Agricultores do Ribatejo;

- Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes Constância Sardoal e Mação;
- Associação dos Beneficiários e Regantes da Cova da Beira;
- Associação dos Criadores de Bovinos da Raça Alentejana;
- Associação dos Produtores Florestais do Concelho de Coruche e Limitrofes;
- Associação de Agricultores do Concelho de Coruche e Vale do Sorraia;
- AVA - Associação de Viticultores de Alenquer;
- AVIPE - Associação de Viticultores do Concelho de Palmela;
- CAIRE - Cooperativa Agrícola de Castro Daire;
- Centro de Gestão Empresa Agrícola do Marão;
- Cooperativa Agrícola de Alcobaça;
- Cooperativa Agrícola de Beja e Brinches;
- Cooperativa Agrícola de Coimbra;
- Cooperativa Agrícola de Sobral de Monte Agraço;
- Cooperativa União Agrícola;
- Federação Agrícola dos Açores;
- AIHO - Associação Interprofissional de Horticultura do Oeste;
- AOTAD - Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- APPITAD - Associação de Produtores em Proteção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas;
- FRUTOESTE - Cooperativa Agrícola de Hortofruticultores do Oeste;
- LEICAR - Associação dos Produtores de Leite e Carne;
- LOURICOOP - Cooperativa de Apoio e Serviços do Concelho de Lourinhã;
- Portugal Fresh - Associação para a Promoção das Frutas, Legumes e Flores de Portugal.

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 187 do livro n.º 12, com o n.º 90/2022, nos termos do artigo n.º 90/2022, do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2021, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4650 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

(...)

SECÇÃO II

Local de trabalho, deslocações e transportes

(...)

SECÇÃO III

Transferências

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

(...)

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

(...)

Cláusula 36.^a

Cálculo da retribuição

(...)

Cláusula 37.^a

Salário igual para trabalho igual

(...)

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

(...)

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 25 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 37,5 % nas horas ou frações subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 50 % se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

(...)

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço 3,60 €;
Almoço ou jantar 14,80 €;
Diária completa 44,00 €;
Dormida com pequeno-almoço 27,50 €;
Ceia 8,00 €;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.^a

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 27,50 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 4,77 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.^a

Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à

disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

(...)

Cláusula 48.^a

Folha de pagamento

(...)

Cláusula 49.^a

Documento de pagamento

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:

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

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:

- a) O feriado municipal da localidade;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

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

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

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

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de acumulação de férias, o trabalhador não

pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um 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.

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

Cláusula 54.^a

Irrenunciabilidade das férias

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

Cláusula 55.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Gozo seguido das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

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

Cláusula 58.^a

Cumulação de férias

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 civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.^a

Impedimento do período de férias

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária

correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

(...)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Cláusula 82.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 83.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parenta.

Cláusula 84.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias parental inicial de 120 ou 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 85.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença an-

tes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 86.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 82.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 82.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 87.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 88.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

Cláusula 89.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
 - b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
 - c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
 - e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
 - f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
 - g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
 - h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
 - i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;
 - j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
 - k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
 - n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
 - o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
 - r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
 - t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
 - u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.
- 2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

(...)

Cláusula 91.^a

Inspecções médicas

(...)

Cláusula 92.^a

Formação profissional

(...)

SECÇÃO III

Cláusula 93.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime

de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 94.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Segurança Social e outras regalias sociais

Cláusula 95.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 96.^a

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 98.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 99.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 100.^a

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

(...)

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 106.^a

Comissão técnica paritária

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

b) Deliberar sobre o local de reunião;

c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 107.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 108.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publi-

cação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 109.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 110.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 111.^a

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 30 de abril de 2022.

Cláusula 112.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, por transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, acompanhado de listagem dos trabalhadores a que dizem respeito e desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respetivas

A) Encarregado de matadouro

(...)

B) Fogueiro:

(...)

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

(...)

D) Trabalhadores eletricistas:

(...)

E) Motoristas:

(...)

F) Trabalhador da construção civil:

(...)

G) Trabalhadores metalúrgicos:

(...)

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):

(...)

J) Trabalhadores em carnes:

(...)

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

(...)

K) Trabalhadores administrativos:

(...)

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Encarregado de matadouro	847,00 €
	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção	
II	Encarregado de expedição	778,00 €
	Encarregado de manutenção	
	Inspetor/Chefe de vendas	
III	Aproveitador de subprodutos	767,00 €
	Caixeiro de 1.ª	
	Fogoeiro	
	Motorista de pesados	
IV	Ajudante de motorista/distribuidor	721,00 €
	Apontador	
	Caixeiro de 2.ª	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 1.ª	
	Motorista/distribuidor	
	Oficial electricista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1.ª	
	Serralheiro mecânico de 1.ª	
Vendedor		
V	Mecânico de automóveis de 2.ª	713,00 €
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	710,00 €
	Caixeiro de 3.ª	
	Empregado de refeitório	
	Guarda	
	Manipulador	
VII	Mecânico de automóveis de 3.ª	708,00 €
	Serralheiro civil de 3.ª	
	Ajudante de fogoeiro	
	Ajudante mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
Serralheiro mecânico de 3.ª		
Servente de pedreiro		
Trabalhador de apanha		

VIII	Ajudante de serralheiro civil	706,00 €
	Caixeiro-ajudante	
	Praticante	
	Pré-oficial electricista	
	Servente de limpeza	

Tabela salarial - Administrativos

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Diretor de serviços	1 131,00 €
II	Contabilista/Técnico oficial de contas	1 101,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro	1 017,00 €
IV	Chefe de secção	827,00 €
	Técnico administrativo	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de secretariado	
V	Assistente administrativo de 1.ª	763,00 €
	Caixa	
VI	Assistente administrativo de 2.ª	721,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª	712,00 €
	Telefonista de 1.ª	
VIII	Telefonista de 2.ª	706,00 €
	Assistente administrativo de 3.ª (até 1 ano)	
	Estagiário	

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Diretor de serviços.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade;
Contabilista/Técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

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

Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Encarregado de expedição;
Encarregado de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Chefe de serviços;
Contabilista/Técnico oficial de contas;
Técnico administrativo;
Técnico de contabilidade;
Técnico de secretariado;
Tesoureiro.

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor.

5.3- Produção:

Aproveitador de subprodutos;
Manipulador;
Pendurador.

5.4- Outros:

Apontador;
Expedidor;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista-distribuidor;
Oficial eletricitista;
Pedreiro;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6- Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório;
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;
Telefonista.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A - Praticantes e aprendizes:

A.2 - Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.

A.3 - Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogoeiro;
Ajudante de mecânico de automóveis;
Ajudante de serralheiro civil;
Ajudante de serralheiro mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletricitista.

Lisboa, 21 de fevereiro de 2022.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave:

Pedro Raposo Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 187 do livro n.º 12, com o n.º 89/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 42 empregadores e a 6123 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 020,00
B	Chefe de área	985,00
C	Contabilista	905,00
D	Supervisor de equipa	800,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	780,00

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	750,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	711,00
H	Operário não especializado	705,00
I	Estagiário	600,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Porto, 28 de Janeiro de 2022.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatária.
Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatária.
Manuel Luís Silva Santos, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.
Hugo Manuel Correia Madaleno, mandatário.
Carlos Manuel Gomes Andrade, mandatário.
Otávio José Santos Tabanez, mandatário.
Cândida Esperança Portela, mandatária.

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 187 do livro n.º 12, com o n.º 88/2022, 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à

denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de março a 31 de dezembro de 2022.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 4.^a

Dotações mínimas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 6- (...)

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

(...)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)
- 14- (...)
- 15- (...)
- 16- (...)
- 17- (...)

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

- 1- (...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

Cláusula 13.^a

Banco de horas

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

- 2- (...)
3- (...)

Cláusula 16.^a

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 54,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 17.^a

Descanso semanal e feriados

- 1- (...)
2- (...)
3- (...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

- 1- (...)
2- (...)
3- (...)

Cláusula 19.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

- 1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

- 1- (...)
2- (...)

Cláusula 21.^a

Comissões

- 1- (...)
2- (...)

Cláusula 22.^a

Zonas de trabalho para vendedores

- 1- (...)
2- (...)
3- (...)

Cláusula 23.^a

Comissionistas

(...)

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1- (...)

a) (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

a) (...);

b) (...)

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidades(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 26.^a

Ajudas de custo em deslocações

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço 0,30 %;

b) Almoço ou jantar 1,25 %;

c) Dormida 2,9 %.

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- os trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 27.^a

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5,40 € por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 3- As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do número 2 da cláusula 51.^a e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou terceiros que o deva indenizar pelos prejuízos sofridos.
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 30.^a

Encerramento para férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

- (...)
- a) (...)

Cláusula 32.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 33.^a

Violação do direito a férias

(...)

Cláusula 34.^a

Licença sem retribuição

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 35.^a

Definição de falta

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 36.^a

Tipos de faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 37.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

	Cláusula 38. ^a	b) (...);	
	Efeitos das faltas	c) (...);	
1- (...)		d) (...);	
2- (...)		e) (...);	
3- (...)		f) (...);	
4- (...)		g) (...);	
5- (...)		h) (...);	
	Cláusula 39. ^a	i) (...);	
	Licença sem retribuição	j) (...);	
1- (...)		k) (...);	
2- (...)		l) (...);	
3- (...)		m) (...);	
4- (...)		n) (...);	
5- (...)		o) (...);	
	Cláusula 40. ^a	p) (...);	
	Impedimento prolongado	q) (...);	
1- (...)		r) (...)	
2- (...)		2- (...)	
3- (...)			Cláusula 46. ^a
4- (...)			Conceitos em matéria de protecção da parentalidade
5- (...)			1- (...)
	Cláusula 41. ^a	a) (...);	
	Cessação do impedimento prolongado	b) (...);	
1- (...)		c) (...)	
2- (...)		2- (...)	
3- (...)		3- (...)	
		a) (...);	
		b) (...);	
		c) (...)	
			Cláusula 47. ^a
	CAPÍTULO VII		Licença parental inicial
	Cessação do contrato de trabalho	1- (...)	
(...)		2- (...)	
		3- (...)	
		4- (...)	
	CAPÍTULO VIII	5- (...)	
	Condições particulares de trabalho	6- (...)	
		7- (...)	
		8- (...)	
		9- (...)	
	SECÇÃO I	10- (...)	
	Cláusula 44. ^a	11- (...)	
	Parentalidade	12- (...)	
1- (...)		13- (...)	
2- (...)		14- (...)	
	Cláusula 45. ^a		Cláusula 48. ^a
	Protecção na parentalidade		Períodos de licença parental exclusiva da mãe
1- (...)		1- (...)	
a) (...);		2- (...)	
		3- (...)	

Cláusula 49.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 50.^a

Licença parental exclusiva do pai

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 51.^a

Outros direitos da parentalidade

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...);
- o) (...);
- p) (...);
- q) (...);
- r) (...);
- s) (...);
- t) (...);
- u) (...);
- v) (...);
- w) (...);
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);

- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

SECÇÃO II

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 53.^a

Inspecções médicas

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 54.^a

Formação profissional

(...)

SECÇÃO III

Cláusula 55.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no

número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 56.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 57.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 58.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 60.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 62.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 63.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 64.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 66.^a

Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do

Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as adegas cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.ª

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 68.ª

Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

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

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 70.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Adegueiro - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro - É o trabalhador que coadjuva o *adegueiro* e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executa as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva;

Efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (enólogo) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exija da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª.

Trabalhador não diferenciado - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C

Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

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

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

Serralheiro - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D

Motoristas e garagens

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Fogueiros

Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

Analista (químicos) - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos) - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a)-ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a)-chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que diligencias e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e

a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua 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 corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador (a) que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

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

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/técnico de contas - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informa-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Estagiário (a) - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos

balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de computador - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

Programador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

Grupo I

Técnicos agrários

Eng.º técnico agrário - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 - A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

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

3- Preenchimento de lugares e cargos:

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

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

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

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

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d), o preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

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

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão:

Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E - Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista estagiário - Curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

3- Acesso:

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

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros - electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvol-

vimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

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

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

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 - 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.^a

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.^a, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como arbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de traba-

lhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»
Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de março a 31 de dezembro de 2022
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	1 010,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão /de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	970,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	840,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção	800,00 €
V	Caixa Operador de computadores de 1.ª	785,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2.ª (a) Telefonista de 1.ª	750,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	707,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	706,00 €
IX	Estagiário	705,00 €

(a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

Tabela salarial «B»
Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de março a 31 de dezembro de 2022
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	830,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	810,00 €
D	Engenheiro técnico agrário-estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	800,00 €
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	765,00 €
F	Ajudante de adeguero Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	725,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	710,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	708,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	707,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (a)	706,00 €
L	Auxiliar de armazém	705,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 9 de março de 2022.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

Jorge Bastos Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 187 do livro n.º 12, com o n.º 91/2022, 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 APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas (texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas;

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempe-

nhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 16.^a

Formação contínua

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3 a 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 45.^a

Regime especial de deslocações

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço	2,15 €;
Almoço ou jantar	9,35 €;
Ceia	4,90 €.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 32,45 €.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 52.^a

Refeitórios e subsídio de refeição

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 5,30 €.

3 e 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 66.^a

Tipos de faltas

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) (Mantém a redação em vigor);

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito e até 20 dias consecutivos por falecimento de filhos ou enteados;

c) a l) (Mantém a redação em vigor.)

3 a 7- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 82.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

4- No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Diretor Trabalhador de engenharia - Grau VI	1 495,00	1 416,00
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - Grau V	1 263,00	1 185,00
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - Grau IV	1 084,00	1 006,00
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quim.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador engenharia - Grau III	983,00	904,00

Grupo V: Assistente operacional (t.d.) Chefe de secção (adm.) Chefia nível II (quim.) Desenhador-projetista (t.d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspector de vendas (com.) Secretário/a de administração (adm.) Técnico de contabilidade (adm.) Trabalhador engenharia - Grau II	910,00	832,00
Grupo VI: Analista chefe (quim.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t.d.) Encarregado (met./elet.) Encarregado armazém (com.) Encarregado-geral (c.c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/segurança/ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecânica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de 1 ano)	832,00	760,00
Grupo VII: Chefe de equipa (met./elet.) Chefia de nível III (quim.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (T.D.) Encarregado (C.C.) Encarregado refeitório Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.) Preparador de trabalho (met.) Prospector de vendas Técnico de vendas Técnico eletromecânico Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)	784,00	735,00
Grupo VIII: Analista de 1. ^a (quim.) Assistente administrativo de 1. ^a Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.) Empregado comercial de 1. ^a Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1. ^a (met.) Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a	740,00	727,00

<p>Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial Eletricista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) Programador de fabrico (mais um ano) (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)</p>	740,00	727,00	<p>Grupo X: Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3.ª (quím.) Apontador do 1.º ano (met./c.c.) Assistente administrativo de 3.ª Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2.ª Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 3.ª Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogoeiro de 3.ª Fresador mecânico de 3.ª (met.) Maquinista força motriz de 2.ª (met.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2.ª (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2.ª (met.) Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pré-oficial do 2.º ano (elet.) Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.) Programador de fabrico (1.º ano) (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Soldador de 2.ª (met.) Telefonista/rececionista de 2.ª</p>	720,00	715,00
<p>Grupo IX: Analista de 2.ª (quím.) Apontador (mais um ano) (met./c.c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c.c.) Chefe de serviços gerais (port.Vig.) Chefia nível IV (quím.) Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.) Empregado comercial de 2.ª Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) Fogoeiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) Maquinista força motriz de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial eletricista (até três anos) Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Soldador de 1.ª (met.) Telefonista/rececionista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª (met.)</p>	730,00	720,00	<p>Grupo XI: Ajudante de fogoeiro do 2.º ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2.º ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2.º ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.) Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.) Pré-oficial (c.c.) Pré-oficial do 1.º ano (elet.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)</p>	715,00	710,00
			<p>Grupo XII: Ajudante de eletricista Ajudante de fogoeiro do 1.º ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (adm.) Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.) Servente (met./c.c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)</p>	710,00	705,00

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2022. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2022 os valores das cláusulas 48.^a (Abono para falhas) e 52.^a (Refeitórios e subsídio de refeição).

6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2022 podem ser pagos até ao final segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.

7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 10 de março de 2022.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchagem de Pneus:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Silvia Carreira, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Ana Filipe, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado do CCT para as indústrias químicas

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas (texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Clausula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas.

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 8 da presente cláusula.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do CCT, este renova-se por um pe-

ríodo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor por mais seis meses enquanto estiver a decorrer a conciliação ou a mediação e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7- Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Salvo se houver nova convenção, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do CCT:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) Categorias e enquadramento profissionais;
- e) Carreiras e progressões profissionais.

9- Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 3.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

5- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 4.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3- As direções dos sindicatos comunicarão por escrito às empresas a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4- As direções dos sindicatos deverão observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

6- Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva

base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

4- Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, nomeadamente regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

Cláusula 8.^a

Readmissão

1- A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2- O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3- O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

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

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais V e VI;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais I a IV.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Sempre que o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do número 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

5- Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra entidade empregadora mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 10.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

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

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

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado

numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sendo obrigatória a equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

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

Cláusula 13.^a

Reconversão

1- Na medida do possível, a entidade empregadora reconverterá os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível, nos seguintes casos:

a) Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum perda ou baixa de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a entidade empregadora se compromete a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à entidade empregadora não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.^a (Valor da indemnização

ção em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

1- Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

2- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos II e III.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 15.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão Planos de Formação Anuais ou Plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 17.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

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

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de ações de formação sindical certificada;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pes-

soal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respetiva retribuição;

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

n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de ato não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;

o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;

q) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46.989, de 30 de abril de 1996.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às empresas:

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

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

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, e mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 38.^a (Mobilidade funcional) e 39.^a (Substituição temporária);

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste CCT;

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

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente

relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 1 da cláusula 74.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

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

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Noção de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

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

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

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

Cláusula 23.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 8 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais nem as 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores em regime de trabalho normal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, po-

dendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

Cláusula 26.^a-A

Banco de horas

1- O empregador pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;

b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

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

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio transporte.

5- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. O empregador tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo,

por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por acréscimo ao período de férias do trabalhador.

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 25 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1- Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

3- Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo deverão coincidir, em regra, com

o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

4- As escalas de turno deverão ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1- O período normal de trabalho, em regime de turnos, será em média anual de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade empregadora no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a entidade empregadora motivados por essas trocas.

6- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste contrato pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no ato da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

Cláusula 29.^a

Organização do trabalho em regime de turnos

1- Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2- O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3- Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos números 1 e 2, sem prejuízo da opção dos trabalhadores pelos regimes diferentes que estejam a ser praticados nas respetivas empresas.

4- Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

5- As entidades patronais obrigam-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários de turnos.

6- A escala prevista no número anterior, bem como quaisquer alterações subsequentes, deverão obedecer sempre ao preceituado neste contrato e na lei.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e do médico do trabalho da empresa a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará no prazo máximo de 30 dias ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

8- Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

9- As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora.

Cláusula 30.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorreram os motivos previstos na lei para a sua execução.

3- Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, exceto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7- Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00 e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade empregadora assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos a duração de duas horas.

8- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9- Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

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

11- Quando o tempo gasto na refeição deva ser retribuído, apenas serão considerados, para o efeito, os períodos para refeição e descanso previstos nas cláusulas 25.^a (Período normal de trabalho) e 29.^a (Organização do trabalho em regime de turnos), até ao limite de uma hora.

12- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a entidade empregadora é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no número 6 desta cláusula.

Cláusula 32.^a

Limites de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia e de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e setenta e cinco horas anuais.

2- Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4- O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 34.^a

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 4 da cláusula 33.^a (Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 50.^a (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, observadas as ressalvas constantes da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a (Subsídio por IHT). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa podem renunciar a este subsídio.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos nos números seguintes.

2- A empresa deve elaborar escalas de serviço de prevenção de molde a que haja alternância no descanso.

3- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho o mais rapidamente possível.

5- A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

6- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta da cláusula 49.^a (Retribuição do serviço de prevenção).

7- Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior;

b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 56.^a (Retribuição do trabalho noturno).

Cláusula 38.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e atividade para que foi contratado.

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

3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 39.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria superior à sua, na maioria das funções, passará a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2- A substituição termina com o regresso do trabalhador substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituído.

3- Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituído passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituído que regresso às suas anteriores funções e retribuição.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 40.^a

Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 42.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente, Regiões Autónomas e estrangeiro

- 1- Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:
 - a) A retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
 - b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea d) da cláusula 41.^a (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações);
 - c) No continente, ao pagamento das despesas de transporte efetuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
 - d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;
 - e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;
 - f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 43.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhes sejam igualmente garantidos

por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam àquele serviço se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 44.^a

Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2- No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

Cláusula 45.^a

Regime especial de deslocações

1- Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocação ao regime definido na presente cláusula.

2- Os trabalhadores com as categorias de «inspetor de vendas, prospetor de vendas, chefe de vendas, técnico de vendas e demonstrador» têm direito, nas suas deslocações ao serviço da empresa, ao pagamento das despesas de alojamento, refeição e transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, em termos a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura, ser-lhe-á pago por cada quilómetro percorrido em serviço o valor que em cada momento vigorar para a administração pública.

4- Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista, tomarão as suas refeições nas horas que forem mais convenientes para o serviço, sem prejuízo de disposições legais imperativas e tendo como referência os seguintes horários:

- Almoço - Entre as 11h30 e as 14h00;
- Jantar - Entre as 19h00 e as 21h00;
- Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive.

5- Todo o tempo, até ao máximo de uma hora, utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

- Pequeno-almoço 2,15 €;
- Almoço ou jantar 9,35 €;
- Ceia 4,90 €.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 46.^a

Definição de retribuição

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as retribuições mínimas previstas nas tabelas constantes do anexo III.

3- Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, os abonos para falhas, a retribuição especial por trabalho noturno, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

4- O subsídio de turno, o subsídio de IHT e a retribuição especial por trabalho noturno integram para todos efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

6- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor de retribuição mensal e *n* é o número médio de horas de trabalho normal a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efetuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efetuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela entidade empregadora;

c) O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;

d) O documento discriminativo dos valores da retribuição deve ser entregue ao trabalhador até à data do seu vencimento.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a retribuição fixa ou variável.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 32,45 €.

2- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respetivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 49.^a

Retribuição do serviço de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção nos termos da cláusula 36.^a terá direito a um subsídio correspondente a:

a) 15 horas de retribuição base por cada semana completa de prevenção (7 dias seguidos);

b) Acréscimo de 3 horas de retribuição base por cada feriado que ocorrer durante uma semana completa de prevenção;

c) 0,30 % da retribuição base horária por cada hora de prevenção.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 55 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3- Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24h00 do último dia do período semanal de trabalho e as 0h00 do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Subsídios de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

a) 15 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;

c) 30 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição de trabalho noturno.

Cláusula 52.^a

Refeitórios e subsídio de refeição

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas não forneçam a refeição.

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 5,30 €.

3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

4- No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo da refeição o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do número 2, salvo se situação mais favorável for acordada.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 54.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não poderá ser superior à retribuição mensal.

2- No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4- Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias úteis consecutivos no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de novembro e 30 de abril, excluindo o período de 20 de dezembro a 2 de janeiro, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 25 %.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 35.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

– O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

(Número horas diárias x 20 % da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de

25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 57.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

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

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
- Terça-Feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 58.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- A majoração das férias determinada no número anterior terá lugar nos termos da lei.

4- 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.

5- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

7- 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 nas cláusulas seguintes.

Cláusula 59.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

4- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 60.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;
- c) Durante o período que medeia o Natal e Ano Novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2- 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.

3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 61.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respetivo ou, não o havendo, a comissão de trabalhadores.
- 3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.
- 5- 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.
- 6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.
- 7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.
- 4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
- 5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 63.^a

Doença ou parto no período de férias

- 1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 61.^a (Marcação do período de férias). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.
- 3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento do empregador.
- 4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
- 5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.
- 6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 64.^a

Definição de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 65.^a

Participação de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo

casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- Excetuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea *a*) do número 2 da cláusula 66.^a (Tipos de faltas), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 66.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito e até 20 dias consecutivos por falecimento de filhos ou enteados;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previs-

tas nos números anteriores.

5- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do número 2 serão consideradas justificadas após a receção por parte da entidade empregadora de um officio comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respetivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

6- Nos casos previstos nas alíneas dos números 2 e 3 desta cláusula, a entidade empregadora tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

7- A não apresentação da prova no prazo de dez dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 67.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea *l*) do número 2 da cláusula 66.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

e) As previstas na alínea *i*) do número 2 da cláusula 66.^a (Tipos de faltas), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2 da cláusula 66.^a (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 68.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

Cláusula 69.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias

ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 70.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade empregadora conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empre-

gador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição mensal efetiva.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 75.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 76.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 77.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

a) Repreensão simples e verbal;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de um empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 79.^a

Procedimento e prescrição

1- Com exceção da prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60

dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XII

Maternidade e paternidade

Cláusula 80.^a

Proteção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de proteção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 81.^a

Licença por maternidade

1- A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 82.^a

Licença por paternidade

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes nocivos, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção que sejam tomadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, terá de se operar a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou noturno nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 84.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2- O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25 % da retribuição ilíquida do trabalhador.

3- No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da Segurança Social, a entidade empregadora garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4- A retribuição do trabalhador será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5- O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à entidade empregadora a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respetiva baixa.

6- A entidade empregadora pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

Cláusula 85.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio.

2- A entidade empregadora obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A atualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

Cláusula 86.^a

Incapacidade permanente

A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

CAPÍTULO XIV

Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 88.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 89.^a

Consumo abusivo de álcool ou drogas

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XV

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 90.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão pari-

tária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 91.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação e mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes decidirão submetê-los ou não à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Clausula 92.^a

Princípio geral

Às matérias não contempladas neste CCT aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 93.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 94.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho eventualmente aplicável e, nessa medida, expressamente declaram revogados o CCTV/PRT para as Indústrias Químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 29 de julho de 1977 e suas alterações posteriores e o CCT para os trabalhadores fogueiros das Indústrias Químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 1983 e suas posteriores alterações.

Cláusula 95.^a

Reclassificação e categorias extintas

1- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos classificados nas categorias profissionais discriminadas na tabela de reclassificação que constitui o anexo IV, são integrados nas novas categorias de acordo com esse anexo.

2- Não obstante o disposto na cláusula 14.^a (Classificação profissional), os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que estejam classificados em categorias constantes do CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, mas não constantes da presente convenção, manterão essas categorias com o enquadramento no grupo salarial da presente convenção correspondente ao enquadramento que tinham nos grupos salariais do referido CCTV/PRT, se ao empregador não for possível reclassificá-los numa das categorias profissionais previstas no presente CCT.

Cláusula 96.^a

Revisão das categorias profissionais e progressões automáticas

Antes do termo dos 3 anos de vigência da presente convenção, as partes outorgantes deverão proceder a uma revisão da matéria respeitante às categorias profissionais e progressões automáticas constantes respetivamente do anexo I - Definição de funções e anexo II - Admissão e evolução profissional, no sentido da introdução de sistemas de progressão por mérito.

Cláusula 97.^a

Compensação salarial

Esta cláusula é revogada, sem prejuízo do disposto na Portaria n.º 1.522/2007, de 15 de dezembro, quanto aos trabalhadores por ela abrangidos.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores químicos

Analista-chefe - Profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

Analista de 1.ª - Profissional muito experimentado, realizando análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.

Analista de 2.ª - Profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.

Analista de 3.ª - Profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.

Auxiliar de produção - Trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Chefia nível I - Trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controle da sua consecução, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

Chefia nível II - Trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permite coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

Chefia nível III - Trabalhador responsável pelo funcionamento e controle de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

Chefia nível IV - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa ativamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

Especialista - Trabalhador integrado numa atividade produtiva, desenvolvendo funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

Especializado - Trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Preparador de laboratório - Profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Semiespecializado - Trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Técnico de embalagem - Trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

Técnico de higiene/segurança/ambiente - Trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para que a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Técnico de produção - Trabalhador da área da produção que exerce funções de reconhecida complexidade exigindo preparação técnica que permita autonomia no desempenho da função e na apreciação dos resultados.

Técnico de controlo de qualidade - Trabalhador com funções diretamente ligadas às áreas produtivas, responsável pelo controlo de qualidade das matérias-primas, produto acabado e serviço prestado.

Trabalhadores administrativos

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa - O trabalhador que na área administrativa tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o ser-

viço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento ou serviço - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as atividades que lhe são próprias.

Chefe de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias.

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

Diretor - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de assistente administrativo.

Secretário/a de administração - Trabalhador adstrito à administração ou gerência, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de atas e arquivo.

Técnico administrativo - Organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de compras - com o mesmo conteúdo funcional do técnico de compras dos trabalhadores comerciais.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de hardware e software dos computadores.

Técnico de informática industrial - Trabalhador que analisa os dispositivos ou técnicas de programação informática dos equipamentos industriais desenvolvidas pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração; desenvolve programação de normalização de processos téc-

nicos de equipamento industrial a utilizar na operação; analisa o software base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua aplicação, bem como a resolução de problemas técnicos informáticos do equipamento industrial, programando PLC supervisores e redes de informação.

Técnico oficial de contas - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Técnico de recursos humanos - Trabalhador com responsabilidades ao nível do recrutamento e seleção de novos colaboradores, da formação profissional, da comunicação, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

Técnico de secretariado - Trabalhador que colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista/rececionista - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência e outros serviços da mesma natureza.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico das diversas caixas; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme diretrizes recebidas e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; elabora os orçamentos de tesouraria e mantém atualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar certas despesas.

Tradutor - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de cartas, livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico ou comercial.

Trabalhadores do comércio

Caixa de balcão - O trabalhador que exclusiva ou predominantemente recebe quantias em numerário, cheque ou por meios eletrónicos em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, passando recibos e efetuando o registo das operações efetuadas.

Emprego comercial - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no con-

trolo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

Empregado comercial ajudante - O trabalhador que estagia para o exercício de funções de empregado comercial.

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

Chefe de secção comercial - O trabalhador que, no estabelecimento ou secção comercial da empresa, dirige o respetivo pessoal e controla as atividades inerentes.

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

Encarregado geral de armazém - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais armazéns e ou tem a seu cargo dois ou mais chefes de armazéns.

Demonstrador - Faz demonstração e/ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador - O trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Fiel de armazém - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, guias de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Gestor de produto - Trabalhador responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto no mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efetua estudos de mercado para deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a atualização de catálogos e mostruários.

Inspetor de vendas - Trabalhador que supervisiona a ação dos técnicos de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades e reclamações.

Operador de máquinas - Trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: de empilhador, de monta-cargas, de ponte móvel, de grua, de balança ou báscula.

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

Servente de armazém - O trabalhador que cuida do arru-

mo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

Técnico comercial - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais do comércio.

Técnico de compras - Trabalhador cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços.

Técnico de logística - Trabalhador que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Trabalhadores metalúrgicos

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

Chefe de equipa - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente um grupo de trabalhadores com atividade afim.

Coordenador de manutenção - É o trabalhador que coordena a manutenção de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

Condutor de máquinas - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, designadamente empilhador, monta-cargas, pontes e pórticos móveis, guias e quaisquer outras máquinas para transporte ou arrumação de materiais ou produtos.

Especialista de manutenção industrial - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Fresador mecânico - É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Maquinista de força motriz - É o trabalhador que mano-

bra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica e outras.

Montador de estruturas metálicas ligeiras - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

Montador de máquinas ou peças em série - É o trabalhador que em linhas de montagem monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

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

Operador de máquinas de balancé - É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para todas as profissões metalúrgicas não excecionadas no anexo II.

Preparador auxiliar de trabalho - É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base e elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico - É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se nesta categoria os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que

não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando processos de soldadura, liga entre si elementos ou peças de natureza metálica ou outra.

Técnico eletromecânico - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas ou elétricas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

Técnico mecatrónico - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas, elétricas ou eletrónicas de determinados sistemas elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, e diagnósticos de avarias em PLC, supervisores e redes de informação.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro - O trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante de fogueiro - O trabalhador que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível dos geradores manuais ou automáticos e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados e exerce as funções nos termos estabelecidos no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Trabalhadores da construção civil

Apontador - É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de cinquenta trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Carpinteiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira no banco da oficina ou na obra, executa e monta estruturas ou moldes. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado - É o trabalhador que, sob a direção do superior hierárquico, dirige um grupo de profissionais cujo trabalho coordena.

Encarregado geral - É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.

Guarda - É o trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer dependência da obra.

Pedreiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e

que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Pintor - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Servente - É o trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros, estaleiros, ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Trabalhadores eletricitas

Ajudante - Trabalhador que coadjuva os oficiais preparando-se para essa função.

Chefe de equipa - Trabalhador eletricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa ativamente.

Encarregado - Trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Oficial principal ou técnico de eletricidade - Trabalhador eletricista cujas funções se baseiam em reparações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

Pré-oficial - Trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confeção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Empregado de balcão - Serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confeção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as impor-

tâncias dos respetivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de cantina ou refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Receciona e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transporta-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirado o pó ou lavando, recobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó e tira manchas das paredes, tetos e móveis, dá brilho aos objetos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objetos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista - Trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e/ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

Montador de pneus - Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Motorista de ligeiros e pesados - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Servente - Trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro - Trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no estado normal, com ações preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Trabalhadores técnicos de desenho

Assistente operacional - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as diretrizes nela estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de artes gráficas - É o trabalhador que interpreta tecnicamente e executa a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador especializado - Interpreta e executa, a partir de um original de esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

Desenhador-projetista - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto das partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador de topografia - É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Praticante - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Trabalhadores de engenharia

Trabalhador de engenharia de grau I - É o trabalhador que, não sendo admitido diretamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projetos e sua concretização, tomado conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

Trabalhador de engenharia de grau II - É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises, trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em atividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

Trabalhador de engenharia de grau III - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na atividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

Trabalhador de engenharia de grau IV - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão direta e contínua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas atividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, labo-

ratório projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, atividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos e sectores.

Trabalhador de engenharia de grau V - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou serviços nas atividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grandes encargos ou objetivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objetivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

Trabalhador de engenharia de grau VI - É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as atividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objetivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respetiva ordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respetivamente, as seguintes denominações:

Trabalhador de engenharia de grau I - Trabalhador de engenharia estagiário;

Trabalhador de engenharia de grau II - Trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia;

Trabalhador de engenharia de grau III - Trabalhador de engenharia chefe de secção, chefe de sector, adjunto de chefe de departamento, adjunto de chefe de serviço;

Trabalhador de engenharia de grau IV - Trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;

Trabalhador de engenharia de grau V - Trabalhador de engenharia chefe de divisão;

Trabalhador de engenharia de grau VI - Trabalhador de engenharia director de serviços ou diretor fabril.

Trabalhadores gráficos

Praticante - Trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a função de estagiário.

Estagiário - Trabalhador que estagia para a profissão de impressor.

Flexografia

Impressor - Regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efetuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efetua correções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias; têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

Litografia

Impressor - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de-flandres e plásticos indiretamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, diretamente folhas de papel ou chapa de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias-tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traço dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

Rotogravura

Impressor - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

Chefe de serviços gerais - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores do quadro de pessoal de serviços gerais.

Guarda, vigilante ou rondista - O trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - O trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos.

Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

Trabalhador de limpeza - O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, incluindo refeitórios, e arrumações inerentes aos respetivos serviços.

ANEXO II

Admissão e evolução profissional

A - Condições gerais de admissão

1- **Habilitações mínimas:** As habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional exigíveis para a função.

2- **Idade mínima:** A idade mínima legal aplicável à atividade ou sector da empresa para que se verificar a admissão.

B - Acessos, carreiras e categorias profissionais

Regras gerais

1- A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos grupos de retribuição VI e VII do anexo III poderá ser precedida de estágio com a duração de seis meses durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal não inferior a 90 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado.

2- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a função durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Regras específicas

I - Trabalhadores químicos

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

Categorias	Tempo de estágio (dias)
Chefia nível I	150
Chefia nível II	120
Chefia nível III	120
Chefia nível IV	90
Especialista	120
Especializado	90
Semiespecializado	60

2- O tempo de estágio para as categorias de chefia nível I, II, e III poderá ser excepcionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3- Tratando-se de admissões que se tornam definitivas o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

4- Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efetivas após o período de estágio previstos no número 1, sendo reconhecida a aptidão e/ou o aproveitamento do trabalhador.

5- Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

6- Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no número 1.

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

II - Trabalhadores administrativos

1- O estagiário, logo que complete dois anos de estágio ou, no caso de ter o 12.º ano de escolaridade ou 21 anos de idade, logo que complete 1 ano de estágio, será promovido a assistente administrativo de 3.ª

2- Os assistentes administrativos de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3- O número de estagiários não poderá ser superior aos dos assistentes administrativos de 3.ª

III - Trabalhadores comerciais

1- O empregado comercial ajudante, logo que complete dois anos de permanência na categoria, será promovido a empregado comercial de 3.ª

2- Os empregados comerciais de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

IV - Trabalhadores metalúrgicos

1- Podem ser admitidos como praticantes os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões metalúrgicas, à exceção de: coordenador de manutenção, coordenador de equipa de manutenção, encarregado, técnico de mecatrónica, chefe de equipa, preparador de trabalho, técnico eletromecânico, programador de fabrico, apontador, servente, condutor de máquinas, especialista de manutenção industrial.

2- A permanência na categoria profissional de praticante não pode ser superior a dois anos.

3- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

4- Os profissionais metalúrgicos de 3.ª e 2.ª classe não deverão permanecer nessas classes mais do que quatro anos.

5- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

6- O exame referido no número anterior poderá ser requerido diretamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo empregador e outro pelo sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se, os quais escolherão de comum acordo um terceiro, que presidirá.

V - Trabalhadores eletricitas

1- Ascendem à categoria de pré-oficial os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

ANEXO III

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022)

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Grupo I: Diretor Trabalhador de engenharia - Grau VI	1 495,00	1 416,00
Grupo II: Chefe de divisão Trabalhador de engenharia - Grau V	1 263,00	1 185,00
Grupo III: Analista de sistemas (adm.) Chefe de departamento ou serviço Trabalhador de engenharia - Grau IV	1 084,00	1 006,00
Grupo IV: Chefe de vendas (com.) Chefia de nível I (quim.) Coordenador de manutenção (met.) Técnico de informática Técnico de informática industrial Técnico oficial de contas Tesoureiro Trabalhador engenharia - Grau III	983,00	904,00
Grupo V: Assistente operacional (t.d.) Chefe de secção (adm.) Chefia nível II (quím.) Desenhador-projetista (t.d.) Encarregado-geral de armazém (com.) Gestor de produto (com.) Inspector de vendas (com.) Secretário/a de administração (adm.) Técnico de Contabilidade (adm.) Trabalhador engenharia - Grau II	910,00	832,00
Grupo VI: Analista chefe (quim.) Chefe de secção comercial Desenhador especializado (t.d.) Encarregado (met./elet.) Encarregado armazém (com.) Encarregado-geral (c.c.) Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de compras (adm./com.) Técnico de embalagem Técnico de higiene/segurança/ambiente Técnico de logística (com.) Técnico de mecânica (met.) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Tradutor (mais de 1 ano)	832,00	760,00

1- Ascendem diretamente à categoria de pré-oficial os trabalhadores com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista, ou de montador eletricista, os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, curso de mecânico eletricista ou de rádio montador da Escola Militar de Eletromecânica e curso do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, bem como de cursos equiparados.

2- Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

3- O número de ajudantes e pré-oficiais não pode ser superior ao de oficiais.

VI - Trabalhadores da construção civil

1- Ascendem à categoria de oficial de 2.ª os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

2- Os oficiais de 2.ª de construção civil ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

VII - Trabalhadores fogueiros

1- As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro são as fixadas no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966.

2- A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele regulamento.

VIII - Trabalhadores de engenharia

1- Consideram-se os graus I e II respetivamente de estágio e de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2- A integração dos trabalhadores de engenharia nos diversos graus será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efetivamente assumida.

IX - Trabalhadores técnicos de desenho

Ascendem à categoria de desenhador (até 3 anos) os praticantes que possuam um curso técnico de desenho oficialmente reconhecido e tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

X - Trabalhadores gráficos

1- Ascendem à categoria de estagiário os praticantes que tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

2- Ascendem à categoria de impressor (uma ou duas cores) os estagiários que tenham completado 2 anos de serviço na categoria e não tenham avaliação negativa.

<p>Grupo VII: Chefe de equipa (met./elet.) Chefia de nível III (quím.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (T.D.) Encarregado (C.C.) Encarregado refeitório Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.) Preparador de trabalho (met.) Prospector de vendas Técnico de vendas Técnico eletromecânico Trabalhador de engenharia - Grau I Tradutor (até 1 ano)</p>	<p>784,00</p>	<p>735,00</p>	<p>Grupo IX: Analista de 2.ª (quím.) Apontador (mais um ano) (met./c.c.) Assistente administrativo de 2.ª Carpinteiro de 1.ª (c.c.) Chefe de serviços gerais (port.Vig.) Chefia nível IV (quím.) Conductor de máquinas (mais de seis anos) (met.) Cozinheiro de 1.ª (hot.) Demonstrador (com.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.) Empregado comercial de 2.ª Especialista (quím.) Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.) Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (met.) Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)</p>	<p>730,00</p>	<p>720,00</p>
<p>Grupo VIII: Analista de 1.ª (quím.) Assistente administrativo de 1.ª Caixa (adm.) Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t.d.) Empregado comercial de 1.ª Enfermeiro Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (met.) Impressor (mais de duas cores) (gráfico) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Motorista de pesados (rod. e gar.) Oficial eletricista (mais três anos) Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.) Programador de fabrico (mais um ano) (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Técnico de computador Técnico de controlo de qualidade (quím.) Técnico de produção (quím.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.)</p>	<p>740,00</p>	<p>727,00</p>	<p>Maquinista força motriz de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.) Motorista de ligeiros (rod.) Oficial eletricista (até três anos) Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Soldador de 1.ª (met.) Telefonista/rececionista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª (met.)</p>	<p>730,00</p>	<p>720,00</p>

<p>Grupo X:</p> <p>Ajudante de motorista (gar.) Analista de 3.ª (quím.) Apontador do 1.º ano (met./c.c.) Assistente administrativo de 3.ª Caixa de balcão (com.) Carpinteiro de 2.ª Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.) Cozinheiro de 2.ª Empregado comercial de 3.ª Empregado de balcão (hot.) Especialista de manutenção industrial de 3.ª (met.) Especializado (quím.) Estagiário (gráfico) Fogoeiro de 3.ª Fresador mecânico de 3.ª (met.) Maquinista força motriz de 2.ª (met.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 1.ª (met.) Montador máquinas ou peças em série de 2.ª (met.) Operador de máquinas (com.) Operador máquinas de balancé de 2.ª (met.) Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pré-oficial do 2.º ano (elet.) Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.) Programador de fabrico (1.º ano) (met.) Serralheiro civil de 3.ª (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) Soldador de 2.ª (met.) Telefonista/rececionista de 2.ª</p>	720,00	715,00
<p>Grupo XI:</p> <p>Ajudante de fogoeiro do 2.º ano Auxiliar administrativo Distribuidor (com.) Embalador (com.) Empregado comercial ajudante do 2.º ano Empregado de cantina ou refeitório Estagiário do 2.º ano (adm.) Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.) Montador de pneus (gar.) Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.) Porteiro (port./vig.) Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.) Pré-oficial (c.c.) Pré-oficial do 1.º ano (elet.) Preparador de laboratório (quím.) Semiespecializado (quím.)</p>	715,00	710,00

<p>Grupo XII:</p> <p>Ajudante de eletricista Ajudante de fogoeiro do 1.º ano Auxiliar de produção (quím.) Empregado comercial ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (adm.) Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.) Servente (met./c.c./rod.) Servente de armazém (com.) Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)</p>	710,00	705,00
---	--------	--------

Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2022. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2022 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição).

6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2022 podem ser pagos até ao final segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.

7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogoeiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogoeiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

ANEXO IV

Tabela de reclassificação das categorias profissionais

Grupos profissionais	Anterior designação	Nova designação
Trabalhadores químicos:	Não especializado	Auxiliar de produção
Trabalhadores administrativos:	<p>Chefe de departamento</p> <p>Contabilista Contínuo</p> <p>Correspondente em línguas estrangeiras</p> <p>Dactilógrafo</p> <p>Diretor de serviços</p> <p>Escriturário: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Estagiário do 1.º biénio/estagiário do 3.º ano ou com mais de 21 anos</p> <p>Guarda-livros</p> <p>Operador de máquinas auxiliares</p> <p>Programador de informática</p> <p>Secretário de direção</p> <p>Subchefe de secção</p> <p>Técnico de software</p> <p>Telefonista</p>	<p>Chefe de departamento ou serviço</p> <p>Técnico oficial de contas</p> <p>Auxiliar administrativo</p> <p>Tradutor</p> <p>Assistente administrativo</p> <p>Diretor</p> <p>Assistente administrativo: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Estagiário do 1.º ano ou do 2.º ano ou assistente administrativo de 3.^a, consoante o caso</p> <p>Técnico de contabilidade</p> <p>Auxiliar administrativo</p> <p>Técnico de informática</p> <p>Técnico de secretariado</p> <p>Técnico administrativo</p> <p>Técnico de informática industrial</p> <p>Telefonista/rececionista</p>
Trabalhadores do comércio:	<p>Caixeiro: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Praticante de caixeiro / Caixeiro-ajudante</p> <p>Caixeiro de praça</p> <p>Caixeiro-viajante</p> <p>Caixeiro encarregado ou chefe de secção</p> <p>Confidente</p> <p>Promotor de vendas</p>	<p>Empregado comercial: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Empregado comercial ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano ou empregado comercial de 3.^a, consoante o caso</p> <p>Técnico de vendas</p> <p>Técnico de vendas</p> <p>Chefe de secção comercial</p> <p>Fiel de armazém</p> <p>Técnico de vendas</p>
Trabalhadores metalúrgicos:	<p>Encarregado de conservação</p> <p>Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte: De 1.^a De 2.^a</p> <p>Afinador de máquinas: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Não especializado</p>	<p>Coordenador de manutenção</p> <p>Condutor de máquinas: Até 6 anos ou mais de 6 anos, consoante o caso</p> <p>Especialista de manutenção industrial: De 1.^a De 2.^a De 3.^a</p> <p>Técnico eletromecânico:</p> <p>Servente</p>
Trabalhadores eletricitistas:	Ajudante do 1.º ano/2.º ano	Ajudante de eletricista
Trabalhadores de hotelaria:	Encarregado de refeitório tipo B ou C	Encarregado de refeitório
Trabalhadores rodoviários:	Servente de viaturas de carga	Servente
Trabalhadores técnicos de desenho:	Praticante/ Tirocinante	Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou desenhador até 3 anos, consoante o caso
Trabalhadores gráficos:	Aprendiz/ Auxiliar gráfico	Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou estagiário, consoante o caso

Declaração

1- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

2- A presente convenção substitui integralmente o CCTV/PRT para as Indústrias Químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2003, bem como substitui o CCT para as indústrias químicas, aplicável aos trabalhadores fogueiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2003.

Lisboa, 10 de março de 2022.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

Carlos Correia de Paiva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

Silvia Carreira, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas:

Francisco Espregueira Mendes, na qualidade de mandatário.

Paula Moreira de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

– SERS - Sindicato dos Engenheiros;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Ana Filipe, na qualidade de mandatária.

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o depósito n.º 92/2022, 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 Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do CCT entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, anteriormente representado pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019 (texto consolidado) e posterior alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2020 (alteração salarial e outras).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

Cláusula 3.ª

(Condições específicas de admissão)

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

(Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.ª

(Contrato de trabalho a termo)

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 6.ª

(Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo)

1- Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporalmente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2- Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamente a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3- No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

(Comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comissão de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período.

3- O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número

anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 9.^a

(Classificação profissional)

1- A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

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

Cláusula 10.^a

(Flexibilidade funcional)

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

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 11.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber

a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
 - h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
 - k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
 - l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - m) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;

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

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

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

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

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Tempo de trabalho

Cláusula 15.^a

(Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convencionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 16.^a

(Adaptabilidade na organização da duração do trabalho)

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, é aplicável o disposto no número 5 da cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 17.^a

(Descanso semanal e complementar)

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semi-contínua.

Cláusula 18.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípio geral)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou, no caso da cláusula 19.^a (Horário flexível), dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 19.^a

(Horário flexível)

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 20.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.^a (Subsídio de IHT).

5- Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 21.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente Convenção Colectiva de Trabalho, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias.

6- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

Cláusula 22.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido 11 horas, salvo tratando-se de trabalho suplemen-

tar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

(Limites de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

2- O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do número 3 da cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

Cláusula 24.^a

(Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no número 3 da cláusula 22.^a (Trabalho suplementar).

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar - Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3- O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.^a (Retribuição do trabalho nocturno).

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e deslocações

Cláusula 27.^a

(Local habitual de trabalho - Princípio geral)

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Deslocações em serviço)

1- A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

Cláusula 29.^a

(Refeições)

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

Cláusula 30.^a

(Viagem em serviço)

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a vinte e um dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

Cláusula 31.^a

(Encontro de contas)

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador aufera.

Cláusula 32.^a

(Cobertura dos riscos de doença)

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 33.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 34.^a

(Direito a férias)

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do regime previsto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis de férias.

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

Cláusula 35.^a

(Duração do período de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

2- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

3- Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de maio e 31 de outubro.

4- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- A adopção do regime previsto no número 5, deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas, ouvidas nos mesmos termos.

4- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.^a

(Alteração de marcação do período de férias)

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve-

rá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 39.^a

(Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

(Definição de falta)

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

(Tipos de faltas)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito e até 20 dias consecutivos por falecimento de filhos ou enteados;
 - c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 42.^a

(Comunicação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 43.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 41.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde

que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 45.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 46.^a

(Retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.^a (Tabela de retribuições mínimas).

Cláusula 47.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numerário se o trabalhador expressamente o solicitar.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

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

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- Este subsídio será pago até ao dia 30 de novembro.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de férias)

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de quinze dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 35.^a (Duração do período de férias), não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no número 5 da cláusula 21.^a (Trabalho a tempo parcial).

3- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 51.^a

(Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4- As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

Cláusula 52.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

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

a) 75 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Cláusula 54.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 55.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3- Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de 4 semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 56.^a

(Subsídio por IHT)

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 2 da cláusula 20.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

CAPÍTULO IX

Formação profissional e trabalhadores-estudantes

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 57.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

(Formação contínua)

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 59.^a

(Formação por iniciativa dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4- 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 respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 62.^a

(Medicina no trabalho)

1- As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 63.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito

à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 64.^a

(Maternidade e paternidade)

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 65.^a

(Licenças por maternidade e paternidade)

1- As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2- Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade ou paternidade, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

Cláusula 66.^a

(Dispensas para consultas e assistência aos filhos)

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2- Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

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

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 67.^a

(Poder disciplinar)

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 68.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador;

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

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

Cláusula 70.^a

(Certificado de trabalho)

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO XIV

Direitos sindicais

Cláusula 71.^a

(Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

Cláusula 72.^a

(Tempo para exercício das funções sindicais)

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previstos na lei.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de 36 horas, salvo motivo atendível.

4- Nos casos previstos no número um, sempre que a ausência prevista for superior a quinze dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de dez dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 73.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 74.^a

(Direito à informação e consulta)

1- Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 75.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

Cláusula 76.^a

(Proteção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO XV

Relações entre os outorgantes

Cláusula 77.^a

(Comissão paritária)

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5- Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

(Conciliação, mediação)

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente, pelo recurso à conciliação ou mediação.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

(Regras de transição e integração das categorias profissionais)

1- Com efeitos a 1 de outubro de 2005, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Ajudante de motorista	Ajudante de motorista
Analista de 1. ^a e 2. ^a	Técnico analista químico
Analista auxiliar Analista estagiário	Analista químico adjunto
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Auxiliar de laboratório	Auxiliar de laboratório
Contínuo (+ 1 ano e - 1 ano) Guarda (+ 1 ano e - 1 ano) Porteiro (+ 1 ano e - 1 ano)	Auxiliar de serviços gerais
Caixa	Caixa
Caixeiro de 1. ^a , 2. ^a , e 3. ^a Praticante de caixeiro do 4. ^o , 3. ^o , 2. ^o , 1. ^o ano Ajudante de caixeiro 3. ^o , 2. ^o , 1. ^o ano Conferente Debitador	Empregado de armazém
Chefe de secção/produção Chefe de secção/controlador analítico Chefe de secção/escritório Chefe de secção/propaganda médica Chefe de secção/vendas	Chefe de secção
Chefe de serviços	Chefe de serviços
Contabilista	Contabilista

Guarda-livros	Contabilista
Delegado de propaganda médica Delegado propaganda médica estagiário	Delegado de informação médica
Demonstrador	Demonstrador
Desenhador (+ 3 anos e - 3 anos) Tirocinante de 1. ^o ano e de 2. ^o ano	Desenhador
Desenhador projectista publicitário	Desenhador publicitário
Director de serviços	Director
Distribuidor	Distribuidor
Embalador de armazém (- 1 ano e + 1 ano)	Embalador
Embalador de produção (+ 1 ano e - 1 ano)	Embalador de produção
Caixeiro encarregado Encarregado de lavandaria Encarregado de sector Encarregado de serviços auxiliares Encarregado de refeitório (1. ^a e 2. ^a) Fogoeiro encarregado Embalador encarregado Preparador técnico encarregado	Encarregado
Encarregado geral de armazém Encarregado geral de manutenção	Encarregado geral
Escriturário de 1. ^a e 2. ^a	Técnico administrativo
Escriturário de 3. ^a Estagiário de 1. ^a , 2. ^a , 3. ^a	Assistente administrativo
Fogoeiro de 1. ^a , 2. ^a , 3. ^a Ajudante ou ahegador 3. ^o , 2. ^o , 1. ^o ano	Fogoeiro
Higienizador	Analista químico auxiliar ou/auxiliar de laboratório ou/preparador técnico auxiliar
Lavadeira (- 1 ano e + 1 ano)	Trabalhador de limpeza
Motorista de ligeiros Motorista de pesados	Motorista (ligeiros e pesados)
Oficial de manutenção e conservação industrial	Técnico de manutenção e conservação
Carpinteiro Estocador Pedreiro Pintor Afinador de máquinas Canalizador Lubrificador Maçariqueiro Maquinista de força motriz Mecânico de automóveis Pintor de veículos e máquinas Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Torneiro mecânico Electricista (bobinador, alta tensão e baixa tensão) Jardineiro	Auxiliar de manutenção e conservação
Operador de computador sénior Operador de computador júnior Programador de informática	Técnico de informática

ANEXO I

Definição de funções

Preparador técnico de 1.ª e 2.ª	Preparador técnico
Preparador técnico auxiliar Preparador técnico estagiário	Preparador técnico adjunto
Prospector de vendas	Analista de mercado
Secretário de direcção	Secretário(a) de direcção
Servente de armazém	Servente
Técnico	Técnico especialista
Técnico estagiário	Técnico especialista estagiário
Telefonista	Telefonista/recepcionista
Tesoureiro	Tesoureiro
Técnico de contas	Técnico oficial de contas
Trabalhador de limpeza	Trabalhador de limpeza
Tradutor	Técnico especialista
Vendedor	Vendedor
Vendedor especializado	Vendedor especializado

2- Todas as categorias profissionais não previstas na tabela constante do número anterior são eliminadas.

Cláusula 80.ª

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

Cláusula 81.ª

(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 82.ª

(Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a Indústria Farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2004 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.ª

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de mercado - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Analista químico auxiliar - Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação as aplicações que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar de laboratório - Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Auxiliar de manutenção e conservação - Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

Preparador técnico auxiliar - Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados; procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção; assiste às linhas de produção.

Auxiliar de serviços gerais - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Empregado de armazém - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e outros materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

Contabilista - Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Delegado de informação médica - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica, junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

Demonstrador - Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Desenhador - Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador publicitário - Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e

indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Director - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação; utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

Embalador de produção - Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Especialista de aplicações - Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico; selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e/ou instalações; resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e/ou equipamentos; colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas, quer de assistência técnica; dá formação a clientes; mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e/ou clientes.

Fogoeiro - Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Gestor de produto - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

Monitor de ensaios clínicos - Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos

relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários

Motorista (ligeiros/pesados) - Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e/ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

Preparador técnico - Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Secretário(a) de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

Técnico especialista - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Curso superior adequado.

Estágio de 1 ano como técnico especialista estagiário

Técnico especialista estagiário - Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito.

Curso superior adequado.

Após 1 ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

Técnico - Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico administrativo - Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Habilitações mínimas para admissão: 12.º ano de escolaridade.

Técnico de análise química - Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Técnico de informática - A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico oficial de contas - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

Telefonista/recepcionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

Vendedor - Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

Vendedor especializado - Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada que requeiram formação técnico-científica complementar.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas (Cláusula 80.ª)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	2 155,00
II	Chefe de serviços	1 713,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 524,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 270,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	1 005,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	809,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	725,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	718,00

(*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária (Cláusula 80.ª)

Cláusula 29.ª (Refeições)	16,10 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	62,80 €
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	7,50 €
Cláusula 51.ª (Diuturnidades)	6,65 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	40,40 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Porto, 8 de abril de 2022

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas,
na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 94/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

Acordo de empresa entre Caima - Indústria de Celulose, SA e Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros (revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, 8 de maio de 2018).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

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

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

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

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo número 492, conjugado com os artigos números 496 e 497 do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 180 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

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

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

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

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

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

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

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

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

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

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Promoções e acessos)

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

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

Cláusula 8.^a

(Formação profissional)

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

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

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

Cláusula 9.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Exercício da actividade sindical na empresa)

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

Cláusula 14.^a

(Processo disciplinar)

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

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

Cláusula 15.^a

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

(Mudança de entidade patronal)

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

Cláusula 18.^a

(Trabalhadores-estudantes)

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

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

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

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

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

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

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

Cláusula 20.^a

(Trabalho em regime de turnos)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 6,00 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de euro: 18,41 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 6,16 €.

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

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

Cláusula 22.^a

(Isenção do horário de trabalho)

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

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de euro: 10,83 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.^a

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Descanso semanal)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) 1 de janeiro;

b) Terça-Feira de Carnaval;

c) Sexta-Feira Santa;

d) Domingo de Páscoa;

e) 25 de abril;

f) 1 de maio;

g) Dia de Corpo de Deus;

h) 10 de junho;

i) 15 de agosto;

j) 5 de outubro;

k) 1 de novembro;

l) 1 de dezembro;

m) 8 de dezembro;

n) 25 de dezembro;

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

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

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

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

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

Cláusula 28.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 29.^a

(Faltas justificadas)

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

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

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, nos termos do Código do Trabalho;

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

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

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

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

i) Doença ou acidente do trabalhador;

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

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

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

4- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período,

o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

(Definição de retribuição)

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

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

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

buição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

(Substituição temporária)

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

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

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

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

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

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

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

Cláusula 35.^a

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

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição

normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

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

b) Horas em dias feriados:

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Subsídio de turno)

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

a) Três turnos rotativos - Euro: 300,00 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - Euro: 119,50 € mensais.

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Trabalho fora do local habitual)

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

Cláusula 39.^a

(Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de euro: 27,56 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

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

Cláusula 40.^a

(Determinação da remuneração horária)

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

Salário/hora = (remuneração mensal x 12) / (média anual de horas de trabalho semanal x 52)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

(Cantina - Subsídio de refeição)

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

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

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

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de euro: 6,66 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de euro: 6,66 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de euro: 6,66 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de euro: 6,66 €;

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

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de euro: 6,66 €.

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

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

Cláusula 43.^a

(Complemento de subsídio de doença)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

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

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

Cláusula 45.^a

(Complemento de pensão por invalidez)

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

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

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

(Protecção da maternidade e paternidade)

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

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

(Direitos especiais dos menores)

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

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.^a

(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

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

Cláusula 49.^a

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

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

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

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto,

independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a

(Convenções revogadas)

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

Cláusula 51.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Disposição final)

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

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17 de 8 de maio de 2018, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 484,00 €
Grupo II	Agente de métodos	1 357,00 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - Civil	
	Encarregado de realização - Instrumentos	
	Encarregado de realização - Eléctrica	
	Encarregado de realização - Mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador - Programador	
	Secretária de administração/direcção	
	Supervisor de turno de produção de energia	
Supervisor de turno de produção de pasta		
Técnico administrativo sénior		

Grupo III	Assistente de vendas	1 228,00 €
	Secretária de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de informática	
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	1 099,00 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
	Técnico de instrumentos	
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	1 024,00 €
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos	
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta	
	Medidor	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior	
	Oficial de manutenção electricista sénior	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior	
	Oficial de manutenção pintor sénior	
	Oficial de manutenção serralheiro sénior	
	Oficial de manutenção soldador sénior	
	Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Operador coordenador	
	Operador de informática sénior	
	Operador de ETAR sénior	
Operador de processo de produção de energia		
Operador de sala de controlo		

Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	941,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Auxiliar de segurança	
	Condutor de equipamento de transporte sénior	
	Conferente sénior	
	Electromecânico de instrumentos	
	Ferramenteiro sénior	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
	Oficial de manutenção lubrificador	
	Oficial de manutenção pedreiro	
	Oficial de manutenção pintor	
	Oficial de manutenção serralheiro	
	Oficial de manutenção soldador	
	Oficial de manutenção torneiro	
	Operador de campo de produção de energia	
	Operador de campo de produção de pasta	
	Operador de ETAR	
	Operador de informática	
	Operador de processo da preparação de madeiras	
	Operador de processo de produção de pasta	
Operador de recuperação		
Técnico do controlo da qualidade		
Telefonista recepcionista sénior		
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	869,00 €
	Condutor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	850,00 €
	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	
	Empregado dos serviços sociais	
	Praticante (de todas as profissões)	

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado								x
	Encarregado de realização - Civil		x						
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					x			
	Oficial de manutenção carpinteiro						x		
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					x			
	Oficial de manutenção pedreiro						x		
	Oficial de manutenção pintor sénior					x			
	Oficial de manutenção pintor						x		
	Praticante								x
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					x			
	Assistente administrativo						x		
	Assistente de vendas			x					
	Auxiliar não especializado								x
	Contínuo							x	
	Empregado dos serviços externos					x			
	Empregado dos serviços sociais								x
	Estagiário								x
	Operador de informática sénior					x			
	Operador de informática						x		
	Secretária de administração/direção		x						
	Secretária de direção			x					
	Técnico administrativo sénior		x						
	Técnico administrativo			x					
	Técnico comercial				x				
	Técnico de informática			x					
	Técnico superior	x							
Telefonista-rececionista sénior						x			
Telefonista-rececionista							x		

	Tesoureiro			x					
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado								x
	Comprador					x			
	Conferente sénior						x		
	Conferente							x	
	Encarregado de armazém		x						
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					x			
	Técnico de compras e materiais				x				
Electricistas	Aprendiz								x
	Encarregado de realização - Eléctrica		x						
	Oficial de manutenção electricista sénior					x			
	Oficial de manutenção electricista						x		
	Operador de processo de produção de energia					x			
	Praticante								x
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					x			
	Analista de laboratório						x		
	Assistente de produção de pasta		x						
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança						x		
	Auxiliar não especializado								x
	Chefe de ensaios de laboratório		x						
	Condutor de equipamento de processo							x	
	Condutor de equipamento de transporte sénior						x		
	Condutor de equipamento de transporte							x	
	Encarregado de segurança		x						
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x						
	Medidor					x			
	Operador coordenador					x			
	Operador de campo de produção de pasta						x		
	Operador de ETAR sénior					x			
	Operador de ETAR						x		
	Operador de processo de produção de pasta						x		
	Operador do processo da preparação de madeiras							x	
	Operador de recuperação							x	
	Operador de sala de controlo					x			
	Praticante								x
Supervisor de turno de produção de pasta		x							
Técnico de controlo da qualidade							x		

Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x			
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						x		
	Agente de métodos	x							
	Auxiliar não especializado								x
	Electromecânico de instrumentos sénior					x			
	Electromecânico de instrumentos						x		
	Encarregado de realização - Instrumentos	x							
	Encarregado de realização - Mecânica	x							
	Ferramenteiro sénior							x	
	Ferramenteiro								x
	Oficial de manutenção lubrificador							x	
	Oficial de manutenção serralheiro sénior						x		
	Oficial de manutenção serralheiro							x	
	Oficial de manutenção soldador sénior						x		
	Oficial de manutenção soldador							x	
	Oficial de manutenção torneiro sénior						x		
	Oficial de manutenção torneiro							x	
	Preparador programador	x							
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos					x			
	Técnico de apoio ao gabinete técnico					x			
Técnico de instrumentos					x				
Técnicos de desenho	Desenhador						x		
	Desenhador projectista	x							
Trab. rodoviários	Motorista						x		
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia							x	
	Operador de processo de produção de energia						x		
	Supervisor de turno de produção de energia	x							

ANEXO III

Definições de funções**Construção civil**

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

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

Oficial de manutenção carpinteiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina

ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

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

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

Oficial de manutenção pedreiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior

e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

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

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

Trabalhadores de escritório

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

Assistente administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assis-

tente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Secretária de direcção/administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar

pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

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

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

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

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

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

Trabalhadores de comércio

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

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

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

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

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

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabili-

zando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

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

Electricistas

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

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

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

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

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

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de maté-

rias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

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

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

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

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

Chefe de ensaios de laboratório - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão

dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

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

Encarregado de segurança - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador coordenador - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspecciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas

de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas

de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

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

Supervisor de turno de produção de pasta - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que

trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

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

Encarregado de realização-instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização-mecânica - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontractadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

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

Oficial de manutenção lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, car-

roçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

Oficial de manutenção soldador sénior - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

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

Oficial de manutenção torneiro sénior - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

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

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

Preparador-programador - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; atualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que,

ANEXO IV

**Enquadramento das profissões
em níveis de qualificação**

não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

Enquadramento	Categoria profissional
1- Quadros superiores	Técnico superior
2- Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/direcção
3- Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
	Encarregado de realização - Instrumentos
	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Supervisor de turno de produção de pasta
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Conductor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
Desenhador projectista	

Enquadramento	Categoria profissional
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
Telefonista recepcionista	
Tesoureiro	

Enquadramento	Categoria profissional
5- Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
6- Profissionais não qualificados	Operador de recuperação
	Auxiliar não especializado

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador.
António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Constância, 2 de maio de 2022.

Pelas organizações sindicais:

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Intersindical das indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CRSA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 15 de março de 2022.

Pela direcção nacional: *Hélder Jorge Vilela Pires*, *Mário Jorge Jesus Matos*.

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

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Ma-

deiras, 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.

Lisboa, 15 de março de 2022.

A direcção: *Maria de Fátima Marques Messias*, *Nuno Miguel da Costa Gonçalves*.

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Lisboa, 17 de março de 2022.

A direcção nacional da FESAHT: *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*, *Glória Maria Gonçalves Pereira*.

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS, representa os seguintes sindicatos:

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

- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicatos dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 15 de março de 2022.

A direcção nacional: *José Manuel Rodrigues Oliveira, Anabela Paulo Silva Carvalheira.*

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 95/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

Acordo de empresa entre Caima - Indústria de Celulose, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - (revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, 29 de junho de 2019).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

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

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

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

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo número 492, conjugado com os artigos números 496 e 497 do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 180 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

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

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

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

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

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

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

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

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

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

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

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

Cláusula 7.^a

(Promoções e acessos)

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

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

reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

(Formação profissional)

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

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

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

Cláusula 9.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

(Exercício da actividade sindical na empresa)

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

Cláusula 14.ª

(Processo disciplinar)

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

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

Cláusula 15.ª

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

(Mudança de entidade patronal)

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

Cláusula 18.^a

(Trabalhadores-estudantes)

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

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

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

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

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

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

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

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

Cláusula 20.^a

(Trabalho em regime de turnos)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 6,00 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que co-

brará todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de euro: 18,41 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 6,16€.

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

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

Cláusula 22.^a

(Isenção do horário de trabalho)

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

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de euro: 10,83 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.^a

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Descanso semanal)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) 1 de janeiro;
- b) Terça-Feira de Carnaval;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) Domingo de Páscoa;
- e) 25 de abril;
- f) 1 de maio;
- g) Dia de Corpo de Deus;
- h) 10 de junho;
- i) 15 de agosto;
- j) 1 de novembro;
- k) 5 de outubro;
- l) 1 de dezembro;
- m) 8 de dezembro;
- n) 25 de dezembro;
- o) Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

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

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

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

Cláusula 28.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 29.^a

(Faltas justificadas)

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

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

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madras, sogros, filhos, enteados, genros e noras, nos termos do Código do Trabalho;

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

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

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

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

i) Doença ou acidente do trabalhador;

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

(Definição de retribuição)

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

(Substituição temporária)

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

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

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

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

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

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

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

Cláusula 35.^a

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

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

a) Horas em dias de descanso:

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

b) Horas em dias feriados:

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Subsídio de turno)

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

- a) Três turnos rotativos - 300,00 € mensais;
- b) Dois turnos rotativos - 119,50 € mensais.

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

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

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

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores atuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Trabalho fora do local habitual)

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

Cláusula 39.^a

(Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de euro: 27,56 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

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

Cláusula 40.^a

(Determinação da remuneração horária)

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

Salário/hora = (remuneração mensal x 12) / (média anual de horas de trabalho semanal x 52)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

(Cantina - Subsídio de refeição)

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

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

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

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de euro: 6,66 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de euro: 6,66 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de euro: 6,66 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de euro: 6,66 €;

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

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de euro: 6,66 €.

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

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

Cláusula 43.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

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

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

Cláusula 45.^a

(Complemento de pensão por invalidez)

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

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

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

(Protecção da maternidade e paternidade)

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

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

(Direitos especiais dos menores)

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

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.^a

(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

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

Cláusula 49.^a

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

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

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

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a

(Convenções revogadas)

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

Cláusula 51.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Disposição final)

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

2- Com a entrada em vigor da presente Convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, 29 de junho de 2019, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 484,00 €
Grupo II	Agente de métodos	1 357,00 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - Civil	
	Encarregado de realização - Instrumentos	
Encarregado de realização - Eléctrica		
Encarregado de realização - Mecânica		

Grupo II	Encarregado de segurança	1 357,00 €	Grupo V	Oficial de manutenção serralheiro sénior	1 024,00 €
	Preparador-programador			Oficial de manutenção soldador sénior	
	Secretária de administração/direcção			Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Supervisor de turno de produção de energia			Operador coordenador	
	Supervisor de turno de produção de pasta			Operador de informática sénior	
	Técnico administrativo sénior			Operador de ETAR sénior	
Grupo III	Assistente de vendas	1 228,00 €	Grupo VI	Operador de processo de produção de energia	941,00 €
	Secretária de direcção			Operador de sala de controlo	
	Técnico administrativo			Administrativo de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de informática			Analista de laboratório	
	Tesoureiro			Assistente administrativo	
Grupo IV	Técnico comercial	1 099,00 €	Auxiliar de segurança		
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos		Condutor de equipamento de transporte sénior		
	Técnico de apoio ao gabinete técnico		Conferente sénior		
	Técnico de compras e materiais		Electromecânico de instrumentos		
	Técnico de instrumentos		Ferramenteiro sénior		
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	1 024,00 €	Oficial de manutenção carpinteiro		
	Analista de ensaios		Oficial de manutenção electricista		
	Assistente administrativo sénior		Oficial de manutenção lubrificador		
	Comprador		Oficial de manutenção pedreiro		
	Desenhador		Oficial de manutenção pintor		
	Electromecânico de instrumentos sénior		Oficial de manutenção serralheiro		
	Empregado dos serviços externos		Oficial de manutenção soldador		
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta		Oficial de manutenção torneiro		
	Medidor		Operador de campo de produção de energia		
	Motorista		Operador de campo de produção de pasta		
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior		Operador de ETAR		
	Oficial de manutenção electricista sénior		Operador de informática		
	Oficial de manutenção pedreiro sénior		Operador de processo da preparação de madeiras		
	Oficial de manutenção pintor sénior		Operador de processo de produção de pasta		
			Operador de recuperação		
	Técnico do controlo da qualidade				
	Telefonista recepcionista sénior				

Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	869,00 €
	Condutor de equipamento de transporte	
	Conferente	
	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista recepcionista	

Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	850,00 €
	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	
	Empregado dos serviços sociais	
	Praticante (de todas as profissões)	

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado								x
	Encarregado de realização - Civil		x						
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					x			
	Oficial de manutenção carpinteiro						x		
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					x			
	Oficial de manutenção pedreiro						x		
	Oficial de manutenção pintor sénior					x			
	Oficial de manutenção pintor						x		
Trabalhadores de escritório	Praticante								x
	Assistente administrativo sénior					x			
	Assistente administrativo						x		
	Assistente de vendas			x					
	Auxiliar não especializado								x
	Contínuo							x	
	Empregado dos serviços externos					x			
	Empregado dos serviços sociais								x
	Estagiário								x
	Operador de informática sénior					x			
	Operador de informática						x		
	Secretária de administração/direção		x						
	Secretária de direção			x					
	Técnico administrativo sénior		x						
	Técnico administrativo			x					
	Técnico comercial				x				
	Técnico de informática			x					
Técnico superior	x								
Telefonista-rececionista sénior						x			
Telefonista-rececionista							x		

	Tesoureiro			x					
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado								x
	Comprador					x			
	Conferente sénior						x		
	Conferente							x	
	Encarregado de armazém		x						
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					x			
	Técnico de compras e materiais				x				
Electricistas	Aprendiz								x
	Encarregado de realização - eléctrica		x						
	Oficial de manutenção electricista sénior					x			
	Oficial de manutenção electricista						x		
	Operador de processo de produção de energia					x			
	Praticante								x
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					x			
	Analista de laboratório						x		
	Assistente de produção de pasta		x						
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança						x		
	Auxiliar não especializado sénior								
	Chefe de ensaios de laboratório		x						
	Condutor de equipamento de processo							x	
	Condutor de equipamento de transporte sénior						x		
	Condutor de equipamento de transporte							x	
	Encarregado de segurança		x						
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x						
	Medidor					x			
	Operador coordenador					x			
	Operador de campo de produção de pasta						x		
	Operador de ETAR sénior					x			
	Operador de ETAR						x		
	Operador de processo de produção de pasta						x		
	Operador do processo da preparação de madeiras						x		
	Operador de recuperação						x		
	Operador de sala de controlo					x			
	Praticante sénior								x
	Supervisor de turno de produção de pasta		x						
	Técnico de controlo da qualidade						x		

Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x			
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						x		
	Agente de métodos	x							
	Auxiliar não especializado								x
	Electromecânico de instrumentos sénior					x			
	Electromecânico de instrumentos						x		
	Encarregado de realização - Instrumentos	x							
	Encarregado de realização - Mecânica	x							
	Ferramenteiro sénior						x		
	Ferramenteiro								x
	Oficial de manutenção lubrificador						x		
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					x			
	Oficial de manutenção serralheiro						x		
	Oficial de manutenção soldador sénior					x			
	Oficial de manutenção soldador						x		
	Oficial de manutenção torneiro sénior					x			
	Oficial de manutenção torneiro						x		
	Preparador programador	x							
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				x				
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				x				
Técnico de instrumentos				x					
Técnicos de desenho	Desenhador					x			
	Desenhador projectista	x							
Trab. rodoviários	Motorista					x			
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						x		
	Operador de processo de produção de energia					x			
	Supervisor de turno de produção de energia	x							

ANEXO III

Definições de funções**Construção civil**

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

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

Oficial de manutenção carpinteiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina

ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

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

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

Oficial de manutenção pedreiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior

e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

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

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

Trabalhadores de escritório

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

Assistente administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assis-

tente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Secretária de direcção/administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar

pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

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

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

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

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

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

Trabalhadores de comércio

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

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

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

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

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

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabili-

zando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

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

Electricistas

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

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

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

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

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

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de maté-

rias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

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

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

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

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

Chefe de ensaios de laboratório - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão

dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

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

Encarregado de segurança - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador coordenador - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspecciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas

de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas

de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

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

Supervisor de turno de produção de pasta - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

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

Electromecânico de instrumentos sénior - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

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

Encarregado de realização - Instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização - Mecânica - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

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

Oficial de manutenção lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar

tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

Oficial de manutenção soldador sénior - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

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

Oficial de manutenção torneiro sénior - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

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

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

Preparador-programador - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; atualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos

Que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, as-

sim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1- Quadros superiores	Técnico superior
2- Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/direcção

3- Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
	Encarregado de realização - Instrumentos
	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Condutor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
Técnico administrativo	
Técnico comercial	
Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos	

4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
	Telefonista recepcionista
	Tesoureiro
5- Profissionais semiqualeificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
	Operador de recuperação
6- Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador.
António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Constância, 2 de maio de 2022.

Pelas organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário

Depositado em 9 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 93/2022, 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 Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a Apeadeiro 2020, L.^{da} cuja atividade consiste na exploração do serviço de refeições a bordo de comboios e, por outro, 96 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

(Vigência e revisão)

1- O presente AE entra em vigor em 1 de janeiro de 2022 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2- Porém as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de janeiro de cada ano.

3- Este AE poderá ser denunciado até vinte e um e nove meses respectivamente sobre as datas referidas nos números anteriores.

4- A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até trinta dias após a recepção da proposta.

6- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10- Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

CAPÍTULO II

Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

A) Para os trabalhadores de restauração e bebidas:

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

5- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

6- Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

Cláusula 5.^a

(Período de experiência)

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

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

3- O período de experiência é de:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

4- Para a contagem do período de experiência de 30 dias, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 6.^a

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

Cláusula 7.^a

(Contratos de trabalho)

1- Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2- Desse contrato que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração, descrição de funções.

3- Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

Cláusula 8.^a

(Estágio)

1- Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

2- O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.

3- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional encontrarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.

4- O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 9.^a

(Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 10.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 11.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2- Havendo mais de um candidato na empresa a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.

3- Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão, ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Densidades de estagiários)

1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver 1 estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver 1 estagiário por cada 3 profissionais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, deste que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;

d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;

e) Colocar em painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;

f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;

g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;

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

i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.^a

j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;

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

l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 92.^a

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha, sem aviltamento da condição humana;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;
- k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 15.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.^a;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) A prática de lock-out;

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

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

2- A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 16.^a

(Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 17.^a

(Igualdade de tratamento)

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Cláusula 18.^a

(Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.^a deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 19.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 20.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 21.^a

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 22.^a

(Coacção/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 23.^a

(Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 24.^a

(Baixa de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Período diário e semanal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 40 semanais.

2- Para os trabalhadores a bordo e dos armazéns, o regime previsto no número anterior é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

Cláusula 26.^a

(Intervalos de horário de trabalho)

1- Para os trabalhadores a bordo o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 3,30 horas, excepcionalmente e de forma não continuada, 4,30 horas.

2- Para os trabalhadores a bordo da área de Valença (Valença - Lisboa - Valença) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 5 horas.

3- Para os trabalhadores de terra o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 1 hora.

4- Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efectivo.

5- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 12 horas.

Cláusula 27.^a

(Horários especiais)

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7h00 e até às 23h00.

2- Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

Cláusula 28.^a

(Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3- O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita a cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5- A definição, organização e alteração dos horários de trabalho tem de ser precedida de consulta prévia aos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

(Horário parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20 % nem superior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2- A remuneração para as duas situações referidas no número 1, será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 32.^a

3- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de 2 ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias e 35 semanais e, desde que não seja em empresas concorrentes.

Cláusula 30.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2- O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3- O trabalhador isento, terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25 %.

4- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores, ou se verificarem casos de força maior;

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4- Quando o trabalhador realize trabalho suplementar, antes ou depois do período normal de trabalho, deve registar esse tempo em modelo próprio fornecido pela entidade patronal para o efeito, de forma a que o seu registo permita uma eficaz verificação.

5- Cada trabalhador só pode prestar o máximo de 2 horas suplementares diárias e 180 horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do número 2 desta cláusula.

6- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 12 horas.

Cláusula 32.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador, ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5- Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

Cláusula 33.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno prestado entre as 20h00 e as 24h00 será pago com um acréscimo de 25 %.

3- O trabalho nocturno prestado entre as 24h00 e as 7h00 será pago com um acréscimo de 50 %.

4- Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

5- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6- Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.^a

Cláusula 34.^a

(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 35.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho/escalas serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na sede da empresa e nas estações de Lisboa-Santa Apolónia e Porto-Campanhã e comunicadas a cada trabalhador.

2- Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou denominação do empregador; atividade exercida; sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita; início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento; horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso; dias de descanso semanal obrigatórios e instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respetivas.

Cláusula 36.^a

(Deslocação em serviço)

1- Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.

2- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3- Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4- Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 37.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Entende-se por local a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho,

pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

3- Para os efeitos do número anterior, são considerados locais de trabalho a sede da empresa, estação de Lisboa-Santa Apolónia, estação Porto-Campanhã, estação de Braga, estação de Faro e estação da Guarda.

4- Caso a entidade patronal, por necessidade de serviço justificável, necessite de acrescentar um novo local de trabalho, poderá fazê-lo, desde que devidamente o justifique e consulte previamente os delegados sindicais.

5- Os horários de trabalho estarão definidos em escala percentente a cada local de trabalho e estas devem cumprir o disposto na cláusula 25.^a

Cláusula 38.^a

(Mobilidade)

1- Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço, ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes,

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.

3- À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.^a

2- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados que, sempre que possível, deve ser feita através do modelo em uso, com autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3- A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R - remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - Remuneração da hora normal;

N - Número de horas trabalhadas.

3- Quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4- Além disso, nos 3 dias seguintes terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-à pago como suplementar.

Cláusula 41.^a

(Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, será havido como suplementar e pago nos termos dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

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;

Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3- Além das atrás enumeradas, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- 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.

7- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordos das partes.

Cláusula 43.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter faltado por motivo justificado, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Cinco dias de férias, caso não tenha qualquer falta, quer seja justificada ou injustificada;

b) Quatro dias de férias até ao máximo de uma falta justificada;

c) Três dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas;

d) Dois dias de férias até ao máximo de 2 dias de faltas justificadas;

e) Um dia até ao máximo de quatro faltas justificadas.

4- Exceção destas faltas justificadas as motivadas por morte de familiares, as determinadas por lei aos trabalhadores-estudantes, tribunais, consultas médicas agendadas no Serviço Nacional de Saúde, atividade sindical e parentalidade.

5- Não terá direito à majoração o trabalhador que der faltas por motivo de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Escolha da época de férias)

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

2- Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma a que os trabalhadores da empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

3- O início das férias terá que coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.

4- Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente a utilização, de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro; porém se o trabalhador for admitido depois de 31 de março, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de setembro.

Cláusula 45.^a

(Alteração do período de férias)

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

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável., sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a

Cláusula 46.^a

(Retribuição das férias)

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrada na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2- No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 59.^a não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4- Sempre que ocorra mudança de concessionária a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 48.^a

(Momento do pagamento)

1- As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2- O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3- No caso do não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.^a deste AE.

Cláusula 49.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 44.^a deste AE.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 50.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 51.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o número 3 da cláusula 42.^a desta convenção.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 52.^a

(Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

(Noção)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3- Excetua-se do número anterior, as ausências até 10 minutos, a contar desde o início da apresentação do trabalhador, que não excedam por mês 45 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 54.^a

(Tipo de faltas)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 122.^a e 126.^a;
 - d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo acumular-se as relativas a 6 anos;
 - g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;
 - h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;
 - i) As dadas durante 5 dias úteis por ocasião do parto da mulher;
 - j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;
 - k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- As faltas a que se refere a alínea f) do número 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5, e não mais do que 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;
 - b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 - c) Um dia por morte de primos e bisavós.
- 2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.^a

(Participação e justificação das faltas)

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A entidade patronal até 15 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 57.^a

(Efeito 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) Dadas nos casos previstos na alínea c), f) e g) do número 2 da cláusula 54.^a, salvo disposição legal ou convencional em contrário;
 - b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador receba subsídio da Segurança Social respectivo;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

Cláusula 58.^a

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

Rd - Remuneração diária.

Cláusula 59.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias

ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

(Momento e forma de pagamento)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4- Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 63.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir do contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 64.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

SECÇÃO I

Cláusula 65.^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.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Critérios de fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 67.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no ato de admissão.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 69.^a

(Partidos)

1- Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

2- Deve o trabalhador para o feito do número anterior dar conhecimento por escrito em modelo próprio para o efeito à entidade empregadora, no final da viagem ou no dia seguinte caso esta termine com repouso fora da sede.

Cláusula 70.^a

(Objectos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extra-aviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 71.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial em que será feito para o euro imediatamente superior.

Cláusula 72.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de 4 anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

2- Os trabalhadores que completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade vencem com a entrada em vigor deste AE a 1.ª diuturnidade, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- O montante de cada diuturnidade é de 10 euros mensais.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 83,00 €.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal e os assistentes de bordo com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 43,00 €.

3- Os demais trabalhadores com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 25,00 €.

4- O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 74.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

3- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

4- O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 75.^a

(Subsídio de Natal)

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de Natal, recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 76.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 7,50 €.

2- Os trabalhadores podem optar pela substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário tendo, neste caso, direito a um valor diário de 9,00 €.

3- O trabalhador que opte nos termos do número anterior pela substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário, pode revogar essa opção desde que avise a entidade patronal com 30 dias de antecedência.

4- O subsídio de refeição não é devido no período de férias e no caso de faltas justificadas não remuneradas e injustificadas.

Cláusula 77.^a

(Alimentação em espécie)

1- Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2- No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios será de uma sande e um sumo em cada viagem.

3- A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4- No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual à que é servida ao cliente o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

Cláusula 78.^a

(Alimentação especial)

O profissional que por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 79.^a

(Complemento de seguro)

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2- A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 80.^a

(Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção, pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2- As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

Cláusula 81.^a

(Controlo das contribuições)

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

Dos serviços sociais e de saúde

Cláusula 82.^a

(Higiene e segurança)

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

Cláusula 83.^a

(Condições de asseio dos locais de trabalho)

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 84.^a

(Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das 2 formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

Cláusula 85.^a

(Lavabos)

É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.

Cláusula 86.^a

(Vestiários)

1- Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa - St.^a Apolónia, Porto-Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 87.^a

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitante à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 88.^a

(Primeiros socorros)

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 89.^a

(Sala de convívio)

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa-St.^a Apolónia, Porto-Campanhã.

CAPÍTULO X

Condições específicas

Cláusula 90.^a

(Proteção na parentalidade)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se da seguinte forma:

1- Licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez:

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;

b) Licença por interrupção da gravidez:

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

A trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença;

c) Licença parental inicial:

Com o nascimento do filho, o pai e a mãe têm direito a uma licença de 120 ou 150 dias que podem partilhar entre si.

Caso partilhem a licença, esta poderá ter mais 30 dias e atingir a duração de 180 dias devendo o empregador ser informado, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um.

Caso não partilhem a licença, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até 7 dias após o parto da duração da licença e do início do respectivo período;

d) Licença parental exclusiva da mãe:

A trabalhadora tem obrigatoriamente de gozar 42 dias após o parto e pode gozar até 30 dias antes do parto.

A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível;

e) Licença parental exclusiva do pai:

O pai deve gozar um período de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dos 15 dias úteis obrigatórios, o pai pode ainda gozar 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O pai trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso do gozo facultativo de licença não deve ser inferior a cinco dias;

f) Licença em caso de adopção:

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem ao gozo de licença idêntica à licença parental inicial;

g) Licença parental complementar:

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar a gozar consecutivamente ou até 3 períodos, em qualquer das seguintes modalidades:

1- Licença parental alargada, por três meses;

2- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

3- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

4- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O empregador deve ser informado da modalidade pretendida e do início e do termo de cada período, por escrito com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início;

h) Licença para assistência a filho:

Os pais têm ainda direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, devendo o empregador ser informado, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

1- Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

2- Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

3- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

4- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

i) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

Os pais têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Direito a faltar:

a) Até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos/

adoptados/enteados menores de 12 anos ou, no caso de hospitalização, durante todo o tempo que esta durar;

b) Até 15 por ano, em caso de doença ou acidente a filho, adoptado ou enteado maior de 12 anos integrado no agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam.

3- Dispensas:

a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. Sempre que possível, estas consultas dever-se-ão verificar fora do horário de trabalho.

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;

b) O pai tem direito a 3 dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais;

c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho, tem direito, durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada diariamente em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste caso a mãe deverá comunicar ao empregador que amamenta o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o 1.º ano de vida;

d) A mãe ou o pai, no caso de não haver amamentação, têm direito por decisão conjunta, à dispensa diária em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para aleitação até o filho perfazer 1 ano. Neste caso, quem beneficiar da dispensa deverá comunicar ao empregador que aleita o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso e provar que este informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4- Especiais condições de trabalho:

a) O/A trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou com filho deficiente; tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário;

b) A trabalhadora grávida ou com filho menor de 12 meses e o pai que esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe não está obrigada a prestar trabalho suplementar;

c) A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte nos seguintes casos: nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto e durante todo o período em que durar a amamentação;

e) A/O trabalhador/a que tenham filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário;

f) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde;

h) Nas actividades susceptíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e

duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Os resultados desta avaliação devem ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

5- Efeitos das licenças, dispensas e faltas:

a) O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias;

b) As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efectivo;

c) Todas as outras licenças, faltas ou dispensas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

6- Protecção no despedimento:

a) O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se sempre feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;

b) O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 91.^a

(Trabalho de menores)

1- Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 92.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2- Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3- Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XI

Da disciplina

Cláusula 93.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que

lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 94.^a

(Poder disciplinar)

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

Cláusula 95.^a

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 96.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

7- No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso de o trabalhador ser representante sindical sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

Cláusula 97.^a

(Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na

resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

5- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 98.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3- Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

Cláusula 99.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

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

2- A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

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

Cláusula 100.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade

do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 101.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 102.^a

(Presunção de abuso)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 103.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

Cláusula 104.^a

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 105.^a

(Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 106.^a

(Execução da sanção)

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 107.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordos das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Despedimento colectivo;
 - g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
 - h) Inadaptação do trabalhador.
- 3- No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:
 - 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3.º Categoria profissional de classe inferior;
 - 4.º Menor antiguidade na empresa.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 108.^a

(Causas da caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 109.^a

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 109.^a, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partes

Cláusula 110.^a

(Cessação por acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à

produção de efeitos revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadora

Cláusula 111.^a

(Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 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 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 de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 112.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua

antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 113.^a

(Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 114.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do 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 da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 115.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mes por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 116.^a

(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 117.^a

(Aviso prévio)

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 118.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 119.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 120.^a

(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso público, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da Empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindical

Cláusula 121.^a

(Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4- À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 122.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 123.^a

(Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 122.^a e 126.^a e da alínea c) do número 2 da cláusula 54.^a, a entidade patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 124.^a

(Identificação dos delegados)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 125.^a

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 126.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 horas por mês.

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

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 127.^a

(Cedência de instalações)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 128.^a

(Informação sindical)

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

Cláusula 129.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 130.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 131.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 132.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 126.^a

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 133.^a

(Multas)

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 134.^a

(Indumentárias)

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 135.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 136.^a

(Substituição do presente AE e prevalência das normas)

1- O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.

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

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 137.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pela Apeadeiro 2020, L.^{da}, e outros 2 elementos pela FESAHT.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 5 de maio de 2022.

Pela Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços. L.^{da}:

José Carlos Alegria, gerente.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(De 1 janeiro a 31 de dezembro 2022)

Nível	Categorias	Remuneração base Em euros
XIV	Director de exploração	1 630,00
XIII	Responsável de operações	1 400,00
XII	Assistente de direção.	1 360,00
XI	Chefe de armazém Chefe de operações Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade	1 355,00
X	Chefe de bordo coordenador de escalas	1 050,00
IX	Controlador coordenador Chefe de bordo supervisor	840,00

VIII	Controlador nível 2 Assistente administrativo principal nível 2 Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos	800,00
VII	Assistente administrativo principal nível 1 Chefe de bordo Controlador nível 1	751,00
VI	Assistente de bordo principal	733,00
V	Assistente administrativo principal Empregado de armazém principal Preparador-coordenador	720,00
IV	Assistente administrativo (2.º ano) Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2.º ano) Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos)	714,00
III	Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º ano) Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/embalador (1.º ano)	710,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos).	710,00
I	Estagiário (6 meses)	710,00

ANEXO II

Definição técnica das categorias

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático, e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, venda e clientes, compras e fornecido-

res, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de direcção - Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de bordo - Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar; recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de armazém - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de bordo - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas no local indicado para esse fim, executa o serviço de bar e minibar quando a equipa é composto por dois chefes de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de bordo coordenador de escalas - Elabora, planeia, gere e acompanha diariamente escala do serviço a bordo. Pode, em caso de necessidade, exercer as funções de chefe de bordo.

Chefe de bordo supervisor - Verifica a normalidade do funcionamento dos serviços de bordo e terra, controla e supervisiona todos os trabalhadores, controla entradas e saídas de serviço e desencadeia procedimentos para assegurar o bom serviço de bordo e terra.

Chefe de operações - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de serviços administrativos - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierár-

quico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Controlador - Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Controlador coordenador - Trabalhador nomeado pela entidade empregadora para o cargo específico com a responsabilidade de verificação da normalidade de funcionamento a bordo dos comboios e em armazém; elabora diariamente relatórios sobre o serviço, encaminhando-os para a entidade empregadora.

Director de exploração - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira da qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios; prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de limpeza - Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-coordenador - Coordena e dirige. Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento.

Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-embalador - Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Responsável de operações - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de armazém - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de operações - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de serviços administrativos - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade de empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de con-

tas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornecer indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Declaração

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

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

Depositado em 10 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 98/2022, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

Aos 29 dias do mês de abril de 2022, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 6.ª, 14.ª, 20.ª, 35.ª, 36.ª, 50.ª, 56.ª, o anexo I - Tabelas remuneratórias, o anexo II - Regulamento das Carreiras Profissionais do AE CARRISBUS e a criação do novo anexo III - Regulamento das Visitas Domiciliárias (Cláusula 50.ª), nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 160 trabalhadores.
- [...]

Cláusula 6.ª

(Parentalidade)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, são ainda garantidos, com direito a remuneração, dois períodos de dispensa de trabalho de uma hora por dia durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.
- a) No caso de aleitação, têm direito a dispensa nos termos do ponto 2, até o filho perfazer um ano, mediante prova de que o outro progenitor não exerce o mesmo direito na sua entidade patronal.

- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- [...]

Cláusula 14.ª

(Formação e acesso profissional)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D e C, para as funções que exijam estas habilitações, assim como com a obtenção e renovação

da Carta de Qualificação a Motorista (CQM), do Certificado de Aptidão a Motorista (CAM), quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

- 7- *(Anterior número 6.)*
- 8- *(Anterior número 7.)*
- 9- *(Anterior número 8.)*
- 10- *(Anterior número 9.)*
- 11- *(Anterior número 10.)*
- 12- *(Anterior número 11.)*
- 13- *(Anterior número 12.)*
- 14- *(Anterior número 13.)*
- [...]

Cláusula 20.ª

(Horário de trabalho)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- Aos trabalhadores com vínculo efetivo, poderão ser estabelecidos horários de trabalho sem interrupção do período de trabalho diário, mediante o acordo expresso do trabalhador, desde que seja assegurada a pausa para refeição de um período de 30 minutos, que se considera como período de trabalho diário.
- 8- *(Redação igual.)*
- 9- *(Redação igual.)*
- 10- *(Redação igual.)*
- [...]

Cláusula 35.ª

(Antiguidade)

- 1- Serão atribuídas anuidades, no valor correspondente a 9,46 € cumulativas, a cada trabalhador, até concluir 31 anos de antiguidade.
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- No ano 2022 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 31 anos.
- 6- *(Redação igual.)*
- [...]

Cláusula 36.ª

(Subsídio de pronto socorro)

- 1- Aos trabalhadores, das áreas oficinais, que prestem serviço de assistência na rua e de desempanagem, de elétricos ou autocarros, será atribuído um subsídio de pronto-socorro

ANEXO I

1 - Tabela remuneratória**Carreira 1 - Operacional e carreira 2 - Administrativa**

Escalões de vencimento	
C	728,78 €
D	788,08 €
E	807,03 €
F	831,30 €
G	860,28 €
H	895,20 €
I	937,21 €
J	986,94 €
L	1 047,30 €
M	1 118,91 €
N	1 204,14 €
O	1 288,47 €
P	1 407,99 €
Q	1 539,19 €
R	1 684,38 €

2 - Tabela remuneratória**Carreira 3 - Técnico superior**

Escalões de vencimento	
1	1 224,00€
2	1 391,00€
3	1 583,00€
4	1 804,00€
5	2 058,00€
6	2 351,00 €

ro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficial), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- (Redação igual.)

[...]

Cláusula 50.^a**(Assistência na doença)**

1- A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento ílquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- Aos trabalhadores serão assegurados serviços de enfermagem pela área clínica da Carris em Miraflores. Em situação de urgência, os serviços médicos da Carris, prestarão o apoio necessário e encaminhamento, em conformidade com o permitido por lei.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo III ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

[...]

Cláusula 56.^a**(Subsídio de alimentação)**

1- (Redação igual.)

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,60 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- (Redação igual.)

[...]

ANEXO II

**Regulamento de Carreiras Profissionais do AE
CARRISBUS**

[...]

Anexo D (Grelhas)

[...]

Carreira 1 - Grupo D

[...]

Os trabalhadores do grupo D posicionados nos escalões E ou F em 1 de janeiro de 2022, evoluem, ao abrigo do regime especial, da seguinte forma:

- Escalão F - A 1 de janeiro de 2022 passam ao escalão G;
- Escalão E - A 1 de janeiro de 2023 passam ao escalão G.

ANEXO III

**Regulamento das visitas domiciliárias
(Eláusula 50.ª)**

Sempre que um trabalhador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada Certificado de Incapacidade Temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio, durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais e centros de saúde;
- e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;
- f) Autorização médica expressa;
- g) Outras que a empresa entenda considerar.

2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório;

3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência;

4- Essa justificação deverá ser entregue no gabinete de recursos humanos (Miraflores) - para análise e decisão quanto à sua aceitação;

5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.

6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.

7- Se o trabalhador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.

8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do trabalhador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará ao gabinete de recursos humanos a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do trabalhador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

Lisboa, 29 de abril de 2022,

Pela CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Realinho de Matos, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

António Manuel Domingues Pires, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel António Silva Leal, na qualidade de mandatário.

Tiago Goulão Lobo, na qualidade de mandatário.

Bruno António Félix Vilhena, na qualidade de mandatário.

DECLARAÇÃO

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

- SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 10 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 97/2022, 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 CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

Aos 29 dias do mês de abril de 2022, a CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 6.ª, 14.ª, 20.ª, 35.ª, 36.ª, 50.ª, 56.ª, o anexo I - Tabelas remuneratórias, o anexo II - Regulamento das Carreiras Profissionais do AE CARRISBUS e a criação do novo anexo III - Regulamento das Visitas Domiciliárias (Cláusula 50.ª), nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1- *(Redação igual.)*
 - 2- *(Redação igual.)*
 - 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 160 trabalhadores.
- [...]

Cláusula 6.ª

(Parentalidade)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, são ainda garantidos, com direito a remuneração, dois períodos de dispensa de trabalho de uma hora por dia durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.

a) No caso de aleitação, têm direito a dispensa nos termos do ponto 2, até o filho perfazer um ano, mediante prova de que o outro progenitor não exerce o mesmo direito na sua entidade patronal.

- 3- *(Redação igual.)*
 - 4- *(Redação igual.)*
- [...]

Cláusula 14.ª

(Formação e acesso profissional)

- 1- *(Redação igual.)*
 - 2- *(Redação igual.)*
 - 3- *(Redação igual.)*
 - 4- *(Redação igual.)*
 - 5- *(Redação igual.)*
 - 6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D e C, para as funções que exijam estas habilitações, assim como com a obtenção e renovação da Carta de Qualificação a Motorista (CQM), do Certificado de Aptidão a Motorista (CAM), quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.
 - 7- *(Anterior número 6.)*
 - 8- *(Anterior número 7.)*
 - 9- *(Anterior número 8.)*
 - 10- *(Anterior número 9.)*
 - 11- *(Anterior número 10.)*
 - 12- *(Anterior número 11.)*
 - 13- *(Anterior número 12.)*
 - 14- *(Anterior número 13.)*
- [...]

Cláusula 20.ª

(Horário de trabalho)

- 1- *(Redação igual.)*
 - 2- *(Redação igual.)*
 - 3- *(Redação igual.)*
 - 4- *(Redação igual.)*
 - 5- *(Redação igual.)*
 - 6- *(Redação igual.)*
 - 7- Aos trabalhadores com vínculo efetivo, poderão ser estabelecidos horários de trabalho sem interrupção do período de trabalho diário, mediante o acordo expresso do trabalhador, desde que seja assegurada a pausa para refeição de um período de 30 minutos, que se considera como período de trabalho diário.
 - 8- *(Redação igual.)*
 - 9- *(Redação igual.)*
 - 10- *(Redação igual.)*
- [...]

Cláusula 35.ª

(Antiguidade)

- 1- Serão atribuídas anuidades, no valor correspondente a 9,46 € cumulativas, a cada trabalhador, até concluir 31 anos de antiguidade.
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

ANEXO I

1 - Tabela remuneratória**Carreira 1 - Operacional e carreira 2 - Administrativa**

Escalões de vencimento	
C	728,78 €
D	788,08 €
E	807,03 €
F	831,30 €
G	860,28 €
H	895,20 €
I	937,21 €
J	986,94 €
L	1 047,30 €
M	1 118,91 €
N	1 204,14 €
O	1 288,47 €
P	1 407,99 €
Q	1 539,19 €
R	1 684,38 €

2 - Tabela Remuneratória**Carreira 3 - Técnico superior**

Escalões de vencimento	
1	1 224,00 €
2	1 391,00 €
3	1 583,00 €
4	1 804,00 €
5	2 058,00 €
6	2 351,00 €

ANEXO II

**Regulamento de carreiras profissionais do AE
CARRISBUS**

[...]

Anexo D (Grelhas)

[...]

Carreira 1 - Grupo D

[...]

Os trabalhadores do grupo D posicionados nos escalões E ou F em 1 de janeiro de 2022, evoluem, ao abrigo do regime especial, da seguinte forma:

5- No ano 2022 é introduzido o regime único de anuidades, cumulativas entre si, para todos os trabalhadores, até ao limite de 31 anos.

6- (Redação igual.)

[...]

Cláusula 36.^a**(Subsídio de pronto socorro)**

1- Aos trabalhadores, das áreas oficinais, que prestem serviço de assistência na rua e de desempanagem, de elétricos ou autocarros, será atribuído um subsídio de pronto-socorro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficinal), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- (Redação igual.)

[...]

Cláusula 50.^a**(Assistência na doença)**

1- A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente comprovada, até completar o vencimento íliquido normalmente recebido pelo trabalhador durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença;

b) Manter atualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento, por inteiro, da assistência médica e medicamentosa.

2- Se a baixa médica se mantiver ao fim de 360 dias, a situação será reexaminada pela empresa, com base em avaliação médica, para anulação ou manutenção da situação de baixa.

3- Aos trabalhadores serão assegurados serviços de enfermagem pela área clínica da Carris em Miraflores. Em situação de urgência, os serviços médicos da Carris, prestarão o apoio necessário e encaminhamento, em conformidade com o permitido por lei.

4- A empresa efetuará visitas domiciliárias aos trabalhadores na situação de baixa médica, nos termos do regulamento anexo III ao presente AE.

5- A ausência classificada como injustificada do domicílio, aquando da visita referida no número anterior, implica a suspensão do pagamento do complemento de doença do trabalhador durante o restante período de duração do certificado de incapacidade temporária em causa.

[...]

Cláusula 56.^a**(Subsídio de alimentação)**

1- (Redação igual.)

2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,60 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.

3- (Redação igual.)

[...]

- Escalão F - A 1 de janeiro de 2022 passam ao escalão G;
- Escalão E - A 1 de janeiro de 2023 passam ao escalão G.

ANEXO III

Regulamento das Visitas Domiciliárias (Cláusula 50.ª)

Sempre que um trabalhador se encontre em situação de baixa há lugar a visita domiciliária, exceto nos casos de internamento, ou de doença, no estrangeiro.

O pagamento de complemento de doença está condicionado ao cumprimento por parte do trabalhador dos deveres de permanência no domicílio para garantia da recuperação da sua saúde e conforme prescrição médica.

Com exceção do primeiro dia de cada Certificado de Incapacidade Temporária, a empresa irá promover a realização de visitas domiciliárias, devendo ser cumprido o seguinte:

1- O trabalhador não se deve ausentar do seu domicílio, durante o período de incapacidade fixado, exceto nos casos:

- a) Internamento;
- b) Consulta médica;
- c) Tratamento;
- d) Deslocações inerentes ao seu estado de saúde, hospitais e centros de saúde;
- e) No período de refeição das 12h00 às 14h00;
- f) Autorização médica expressa;
- g) Outras que a empresa entenda considerar.

2- No momento da visita, caso o trabalhador não responda por via do contacto domiciliário, deverá o contacto telefónico ser complementar e obrigatório;

3- Sempre que se verifique que o trabalhador se encontra ausente do seu domicílio, este deverá apresentar no prazo de 3 dias úteis, justificação atendível da sua ausência;

4- Essa justificação deverá ser entregue no gabinete de recursos humanos (Miraflores) - para análise e decisão quanto à sua aceitação;

5- Nos casos em que não tenha sido apresentada justificação no prazo de 3 dias úteis ou, tendo esta sido apresentada, quando não tenha sido considerada atendível pela área a que pertence o trabalhador, cessa o adiantamento do subsídio de doença efetuado pela empresa e cessa o direito ao pagamento do complemento do subsídio de doença, a partir da data da respetiva visita.

6- O trabalhador será informado, no prazo de 5 dias úteis, da decisão da empresa sobre a justificação apresentada.

7- Se o trabalhador doente faltar a consulta médica agendada pela empresa cessa também o direito ao pagamento do complemento de doença.

8- As visitas serão feitas sem prévio aviso, e poderão realizar-se em qualquer dia da semana, entre as 8h00 e as 19h00, desde que respeitem os períodos obrigatórios de permanência, no domicílio, do trabalhador a visitar. Sendo que só serão aceites alterações domiciliárias comunicadas, antecipadamente, à empresa e ocorridas num raio de 100 km da cidade Lisboa.

9- As visitas serão efetuadas por colaborador da empresa, designado para o efeito, e/ou por representante desta, devidamente credenciado.

10- O visitador enviará ao gabinete de recursos humanos a participação das visitas por meio de relatório próprio onde deverá constar, para além do nome e número de ordem do trabalhador visitado, a indicação do local onde se realizou a visita e a hora da mesma.

Lisboa, 29 de abril de 2022.

Pela CARRISBUS - Manutenção, Reparação e Transportes, SA:

Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Realinho de Matos, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

António Manuel Domingues Pires, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Luís Simões Marques Nunes, na qualidade de membro da direção.

Hélder Duarte Porto Corga, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 10 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 99/2022, 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 CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial

Revisão parcial 2022

Entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

E

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

É celebrado hoje, dia 28 de abril de 2022, 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 48, de 29 de dezembro de 2020 (AE CTT Expresso 2020), e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021, nos termos seguintes.

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 (inclusive), vigorando nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT Expresso 2020.

3- O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalha-

dores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT Expresso 2020.

Cláusula 2.ª

Aumentos remuneratórios

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, ao serviço da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA à presente data, que auferiam remunerações base compreendidas dentro dos limites previstos na tabela constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021, é garantido, a partir de 1 de janeiro de 2022 (inclusive) um aumento mínimo de 22,50 € em relação ao valor das remunerações base mensais que auferiam à data de 31 de dezembro de 2021, sem prejuízo, quando mais favorável, da aplicação dos valores previstos na tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do anexo III do AE CTT Expresso decorrentes do disposto no número seguinte.

2- Os valores da tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021, passam, com efeitos a 1 de janeiro de 2022 (inclusive), a ser os que constam do anexo III do presente acordo.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1- Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (Cláusula 40.ª, n.º 2, 49.ª e 50.ª)

Categoria profissional	Grau de qualificação	Pontos necessários								
		4,5	6	6	6	6	6	4	4	
		A			B			C		
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	710,0	734,5	758,5	818,5	853,5	893,5	965,5	1 011,5	1 084,5
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	720,0	751,5	774,5	839,5	879,5	920,5	995,5	1 042,5	1 131,5
Técnico/a sénior	III	780,5	820,5	849,5	925,5	971,5	1 022,5	1 105,5	1 168,5	1 247,5
Técnico/a especialista	IV	982,5	1 061,5	1 112,5	1 164,5	1 221,5	1 281,5	1 375,5	1 443,5	1 532,5

Declaração

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 539 trabalhadores.

Pela CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Vítor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Luís Miguel Rodrigues Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

José Luís Silva Couto, na qualidade de vogal da direção e da comissão executiva.

Belmiro Santos Veloso Fernandes, na qualidade de vogal da direção.

Pelo 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.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

Fernando Pinto Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Carlos Alberto Simões Vicente, na qualidade de presidente do conselho geral.

Depositado em 10 de maio de 2022, a fl. 188 do livro n.º 12, com o n.º 96/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18, 19 e 20 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017.

PARTE I

Princípios fundamentais

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Sindicalismo democrático

1- O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia defende os princípios do sindicalismo democrático, no respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

2- O SINDEL declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, religiões, partidos e outras associações políticas.

3- O SINDEL defende e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus associados e dos trabalhadores em geral.

Artigo 2.º

Sociedade democrática

O SINDEL defende ainda:

- 1- O fim da exploração do Homem pelo Homem;
- 2- A defesa da dignidade e dos direitos humanos e o respeito pela liberdade de opinião e associação;
- 3- A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de Direito;
- 4- A defesa da igualdade perante a lei, não podendo ninguém ser beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, género, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- 5- A participação ativa de todos os trabalhadores e a sua

unidade em torno de objetivos concretos, na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

Artigo 3.º

Democracia interna

A defesa dos princípios fundamentais consignados nos artigos anteriores pressupõe um movimento sindical forte e unido, em que todos os trabalhadores se possam livremente exprimir, sem sujeição a quaisquer pressões e em que todas as tendências se possam fazer representar e sejam respeitadas.

PARTE II

Designação, natureza, âmbito e sede

CAPÍTULO II

Designação, natureza, âmbito e sede

Artigo 4.º

Designação e natureza

O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua atividade nas áreas da energia, indústria, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, eletromecânica, material elétrico e eletrónico, sistemas de comunicação da informação, serviços, conhecimento e afins. (um delegado, da Tabaqueira, propôs que se acrescentasse «tabaco» à lista de áreas cobertas agora acrescentadas aos estatutos. Valorizamos essa proposta?).

Artigo 5.º

Âmbito e sede

1- O SINDEL tem como âmbito geográfico de ação todo o território nacional.

2- Por deliberação do conselho geral, após proposta do secretariado nacional, podem ser criadas delegações, secções

sindicais, regionais ou outras formas de representação, necessárias à prossecução das suas finalidades.

3- O SINDEL tem a sua sede em Lisboa e pode ter delegações onde se mostrar conveniente à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO III

Finalidades, competências e capacidade

Artigo 6.º

Finalidades

O SINDEL tem por finalidade:

1- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;

2- Promover a união de todos os trabalhadores para uma atuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

3- Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;

4- Promover ações de sensibilização junto dos seus associados, e alargadas à população em geral, com vista à defesa do meio ambiente e de todas as formas de energias renováveis.

Artigo 7.º

Competências

O SINDEL tem competência para:

1- Celebrar convenções coletivas de trabalho;

2- Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores seus associados, no âmbito laboral;

3- Zelar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação do trabalho;

4- Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e despedimentos;

5- Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem no âmbito laboral nos termos do Regulamento de Contencioso;

6- Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

7- Participar na elaboração da legislação do trabalho;

8- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quando estejam em causa os interesses dos seus associados, nos termos da lei;

9- Exercer o direito de participação nos processos de reestruturação das empresas, especialmente no que respeita a ações de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;

10- Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, que lhe permitam obter maior e melhor conhecimento e condições para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

11- Decretar a greve e pôr-lhe termo;

12- Proceder ao tratamento de documentos necessários aos seus associados, nomeadamente cartões, carteiras profissionais, certidões, declarações e credenciais;

13- Emitir o cartão identificativo da qualidade de sócio;

14- Celebrar com entidades públicas ou privadas acordos com interesse para os sócios;

15- Prestar serviços de caráter económico e social aos seus associados;

16- Admitir, recusar e exonerar sócios.

Artigo 8.º

Capacidade

O SINDEL tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

PARTE III

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO IV

Dos sócios e sua admissão

Artigo 9.º

Sócios

Podem ser sócios do SINDEL todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos termos previstos nos artigos 4.º e 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

Admissão

1- O pedido de admissão é feito ao SINDEL, mediante preenchimento da respetiva proposta.

2- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do SINDEL e demais disposições regulamentares.

Artigo 11.º

Recusa de admissão

1- No caso de recusa de admissão por parte do secretariado nacional, o mesmo deve, no prazo de 15 (quinze) dias, comunicar, por escrito, ao candidato a sua decisão fundamentada.

2- O proponente tem 15 (quinze) dias para, por escrito, fundamentar a sua pretensão, remetendo-a para o secretariado nacional.

3- Mantendo-se a decisão de recusa por parte do secretariado nacional, o processo deverá ser remetido para o conselho geral, que apreciará as fundamentações apresentadas e tomará uma decisão na primeira reunião subsequente à receção do processo.

4- Da decisão proferida pelo conselho geral não cabe recurso.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres dos sócios

Artigo 12.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1- Participar em toda a atividade do SINDEL, de acordo com os presentes estatutos;
- 2- Eleger e ser eleito para os órgãos do SINDEL, nas condições previstas por estes estatutos;
- 3- Beneficiar dos serviços prestados pelo SINDEL, e por quaisquer instituições dele dependentes, e/ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respetivos estatutos;
- 4- Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do SINDEL, em tudo o que se relacione com a sua atividade laboral, nos termos do Regulamento de Contencioso;
- 5- Beneficiar de todas as ações desenvolvidas pelo SINDEL, no âmbito sindical, laboral, social, cultural, desportivo e recreativo;
- 6- Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo SINDEL;
- 7- Reclamar, para o órgão que as proferiu, de decisões que sobre si sejam tomadas, sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 11.º;
- 8- Recorrer da decisão de qualquer órgão para o conselho geral, que deverá pronunciar-se na primeira reunião ordinária subsequente à receção do recurso. Caso a data da reunião ordinária ponha em causa o efeito útil do recurso marcar-se-á, nos termos estatutários, para o efeito, uma reunião extraordinária do conselho geral;
- 9- Recorrer para o congresso de decisões de órgãos estatutários, sempre que estas contrariem os presentes estatutos;
- 10- Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras de democracia interna e sem quebra da força e coesão sindicais:
 - a) É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINDEL o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos;
 - b) As tendências existentes no SINDEL exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINDEL;
 - c) O reconhecimento e a regulamentação das tendências do SINDEL são aprovados em congresso;
 - d) A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 13.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do SINDEL, quando tomadas nos termos destes estatutos;

- 3- Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;
- 4- Participar nas atividades do SINDEL; manterem-se sobre elas informados e desempenharem os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo em casos de força maior e por motivos devidamente justificados;

5- Fortalecer a ação sindical e a organização do SINDEL, nos locais de trabalho;

6- Dinamizar, nos locais de trabalho, a ação sindical, em defesa dos princípios e objetivos do SINDEL;

7- Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação possa infringir matéria de sigilo profissional, institucional e/ou segredo de justiça;

8- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os restantes sócios, dirigentes e quaisquer pessoas que integrem a ação do sindicato;

9- Zelar pelo prestígio e bom nome do SINDEL e dos membros dos seus órgãos estatutários;

10- Promover a sua educação sindical e cultural, e contribuir, na medida das suas possibilidades, para o enriquecimento da dos demais trabalhadores;

11- Divulgar toda a informação emitida pelo SINDEL;

12- Pagar, mensalmente, a quota do sindicato, correspondente a 0,75 % do salário-base, a que se somam, havendo-as, as diuturnidades, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 14.º, número 1 artigo 83.º e número 1 artigo 84.º dos estatutos;

13- Pagar a quota extraordinária sempre e quando faça uso dos equipamentos de ação social do SINDEL;

14- Obter o cartão de identificação de sócio;

15- Devolver ao SINDEL o cartão de sócio quando houver quebra de vínculo;

16- Comunicar ao SINDEL, no prazo de 15 (quinze) dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à reforma, ingresso no serviço militar e outras relevantes alterações de situação laboral e pessoal.

Artigo 14.º

Demissão

Perdem a qualidade de sócio aqueles que:

1- Peçam a sua demissão por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

2- Sejam expulsos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;

3- Deixem de pagar a quota ordinária por um período superior a 3 (três) meses, exceto nos seguintes casos:

a) Quando na situação de desemprego decorrente de processo disciplinar, até à resolução do litígio;

b) Quando na situação de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado;

c) Quando na situação de desemprego involuntário, desde que, à data do mesmo, seja sócio de pleno direito há mais de 6 (seis) meses.

Artigo 15.º

Readmissão

Os ex-associados podem ser readmitidos, nos mesmos

termos previstos nos artigos 10.º e 11.º dos presentes estatutos, exceto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho disciplinar, pode aprovar a sua readmissão.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticada pelo sócio, com violação dos deveres consignados nestes estatutos.

Artigo 17.º

Prescrição e caducidade do procedimento disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve decorrido o prazo de 1 (um) ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que se verifique a demissão do sócio.

2- A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito do sindicato de exigir indemnização por todos os prejuízos causados ou promover a aplicação de sanção penal a que a infração possa dar origem.

3- O procedimento disciplinar deve ter início, sob pena de caducidade, nos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que o secretariado nacional teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do despacho que o promoveu.

Artigo 18.º

Medidas disciplinares

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

2- As medidas disciplinares aplicadas serão, consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensão escrita;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão dos direitos até 6 (seis) meses;
- d) Expulsão dos sócios que provadamente pratiquem atos lesivos dos direitos e interesses do sindicato ou dos trabalhadores, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos estatutários e não acatem os princípios fundamentais definidos no capítulo I.

Artigo 19.º

Processo disciplinar

1- A instauração e instrução de todos os processos disciplinares compete ao conselho disciplinar, mediante auto de notícia lavrado por qualquer órgão e remetido ao secretariado nacional.

2- O processo disciplinar é composto por uma fase de ave-

riguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 (trinta) dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, contra entrega de recibo por parte deste, ou enviado por carta registada com aviso de receção para a morada constante da ficha de sócio.

4- O arguido apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do 5.º (quinto) dia útil da apresentação da nota de culpa ou do envio da carta registada, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar 3 (três) testemunhas para cada facto.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da realização da última diligência de prova requerida pelo arguido ou do fim do prazo previsto no número anterior, no caso de não ter apresentado defesa ou não terem sido requeridas diligências de prova.

6- Da decisão do conselho disciplinar cabe recurso, no prazo de 10 (dez) dias a contar da notificação, para o secretariado nacional.

7- Da decisão do secretariado nacional, em que esteja em causa a pena de expulsão de sócio, cabe recurso, no prazo de 10 (dez) dias a contar da notificação, para o conselho geral, que deverá pronunciar-se na primeira reunião ordinária subsequente à receção do recurso. Caso a data da reunião ordinária ponha em causa o efeito útil do recurso marcar-se-á, nos termos estatutários para o efeito, uma reunião extraordinária do conselho geral. A matéria do recurso fará sempre parte integrante da ordem de trabalhos.

PARTE IV

Organização interna

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do sindicato

Os órgãos estatutários do sindicato são:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho disciplinar;
- e) A comissão fiscalizadora de contas.

Artigo 21.º

Cargos estatutários

1- O exercício de qualquer cargo em órgão estatutário no sindicato é feito a título gratuito.

2- Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percaram toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo sindicato, das importâncias perdidas.

Artigo 22.º

Mandato

1- A duração do mandato dos membros dos órgãos estatutários do sindicato é de 4 (quatro) anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes, com exceção do secretário-geral, cujo limite máximo é de dois mandatos consecutivos.

2- Os membros dos órgãos estatutários do sindicato só terminam as suas funções com a tomada de posse dos que os substituíam.

3- Perdem o mandato os membros que não comparecerem no prazo de 60 (sessenta) dias, após convocação escrita, para desempenhar o cargo para o qual foram eleitos ou faltarem injustificadamente a 3 (três) reuniões seguidas do órgão a que pertencem.

Artigo 23.º

Demissão, exoneração e substituição

1- O congresso pode exonerar qualquer órgão do sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito e a decisão seja aprovada pela maioria simples dos seus membros. O congresso que votar a destituição de qualquer órgão terá que proceder à eleição de um que o substitua.

2- O conselho geral, por delegação de poderes do congresso e por maioria absoluta dos seus membros, pode exonerar qualquer membro do secretariado nacional, da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar, desde que existam razões que o justifiquem. O pedido de exoneração poderá ser apresentado pelo secretário-geral, ratificado pela maioria absoluta do secretariado nacional; ou apresentado por dois terços do secretariado nacional:

a) Os membros exonerados nos termos referidos no número 2 do presente artigo são substituídos, sob proposta do secretário-geral, pelos suplentes, cabendo ao presidente do sindicato dar a respetiva posse;

b) No caso de pedido de demissão de membro do secretariado nacional, da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar, o conselho geral tem, entre congressos, poder para proceder à respetiva substituição dos demissionários pelos suplentes, cabendo ao presidente do sindicato dar a respetiva posse;

c) Em caso de demissão coletiva do secretariado nacional, o conselho geral nomeia uma comissão administrativa que promove a realização de um congresso extraordinário, nos termos dos estatutos, para proceder a novas eleições;

d) Terminam, no fim de cada mandato dos restantes órgãos em exercício, os mandatos resultantes de substituição ou eleição previstos nos números 1 e 2 deste artigo.

CAPÍTULO VIII

Congresso

Artigo 24.º

Composição e forma de eleição

1- O congresso é o órgão máximo do sindicato e as suas deliberações são imperativas para todos os órgãos do sindicato e para os sócios.

2- O congresso tem um mandato de 4 (quatro) anos.

3- O congresso é composto por:

a) Um elemento por cada 60 (sessenta) associados de pleno direito;

b) Nos casos em que o quociente for igual ou superior a 30 (trinta) associados haverá lugar à eleição de mais 1(um) elemento;

c) Os elementos em efetividade de funções, à data da realização do congresso, de:

- Mesa do congresso;
- Secretariado nacional;
- Conselho disciplinar;
- Mesa do conselho geral.

4- Os elementos do congresso previstos na alínea a) do número 3 deste artigo são eleitos pela assembleia eleitoral, por sufrágio universal, através de listas por região, tendo em conta o agrupamento administrativo, estabelecido no artigo 53.º

5- As listas por região, atrás referidas, devem ser divulgadas aos eleitores até 20 (vinte) dias antes da realização das eleições.

6- As listas por região são constituídas e votadas pelos sócios do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos, que exerçam a sua atividade profissional na respetiva região.

7- O número de candidatos de cada lista por região é proporcional ao número de sócios do sindicato nessa região, em pleno gozo dos seus direitos.

8- Os delegados ao congresso são eleitos por método da média mais alta de Hondt, de entre as listas nominativas concorrentes.

9- Cada lista tem de ser subscrita pelo mínimo de 50 (cinquenta) associados que dela não façam parte ou por maioria expressa do secretariado nacional.

Artigo 25.º

Reuniões do congresso

1- O congresso reúne:

a) Ordinariamente, de 4 (quatro) em 4 (quatro) anos;

b) Extraordinariamente, quando requerido à mesa do congresso pelo conselho geral; por 10 % ou 200 (duzentos) dos associados efetivos do sindicato, em pleno gozo dos seus di-

reitos sindicais; ou pela maioria absoluta dos membros do congresso.

2- Pelo menos 30 (trinta) dias antes de qualquer reunião ordinária ou extraordinária do congresso, a mesa do congresso tem de fazer a divulgação pública, nos locais de trabalho e nos órgãos de informação, da respetiva ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da realização.

3- O congresso só é deliberativo quando e enquanto estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 23.º e número 1 do artigo 80.º dos presentes estatutos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, exceto nos casos previstos nos números 10 e 11 do artigo 26.º dos presentes estatutos, em que as deliberações são tomadas por dois terços dos presentes, e do número 1 do artigo 80.º dos presentes estatutos, em que a que a deliberação é tomada por dois terços dos delegados eleitos.

5- As reuniões do congresso podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

Artigo 26.º

Das competências do congresso

São competências do congresso:

1- Definir a política sindical e as orientações a observar pelo sindicato, na aplicação dos princípios fundamentais, fixados no capítulo I;

2- Destituir qualquer órgão e eleger outro em sua substituição, nos termos previstos no número 1 do artigo 23.º dos presentes estatutos;

3- Exonerar e substituir os membros do secretariado nacional, comissão fiscalizadora de contas e conselho disciplinar, nos termos do número 2 do artigo 23.º;

4- Delegar os poderes referidos no número anterior no conselho geral;

5- Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;

6- Eleger o conselho geral, o secretariado nacional, o conselho disciplinar e a comissão fiscalizadora de contas;

7- Rever os estatutos;

8- Deliberar sobre associações, integração ou fusão com outras associações sindicais;

9- Deliberar sobre a filiação ou desfiliação em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras;

10- Deliberar sobre realização de despesas não previstas estatutariamente;

11- Fixar ou alterar as quotizações sindicais ordinárias e extraordinárias;

12- Delegar no conselho geral os poderes para fixar as quotas previstas no artigo 83.º dos estatutos, sob proposta do secretário-geral;

13- Delegar no conselho geral os poderes para alterar a quota ordinária prevista no número 12 do artigo 13.º e alínea *a*) do número 1 e número 2 do artigo 60.º dos estatutos, sob proposta do secretário-geral;

14- Delegar no conselho geral os poderes para fixar a quo-

tização extraordinária pela utilização dos equipamentos de ação social prevista na alínea *b*) do número 1 e número 3 do artigo 60.º dos estatutos, proposta pelo secretário-geral;

15- Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel mandatando para o efeito o conselho geral, que apreciará as circunstâncias concretas do negócio mediante a emissão de parecer escrito, vinculativo, donde conste a nomeação do secretário-geral e secretário tesoureiro para outorga da escritura;

16- Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do sindicato, em que o congresso marcará prazo para nova aquisição, mandatando o conselho geral que apreciará as circunstâncias concretas do negócio mediante a emissão de parecer escrito, vinculativo, donde conste a nomeação do secretário-geral e secretário tesoureiro, para outorga da escritura;

17- Apreciar os recursos que sejam interpostos nos termos do disposto no número 9 do artigo 12.º, desde que apresentados nos 30 (trinta) dias anteriores à realização do congresso;

18- Mandatar os membros da mesa do congresso para representarem o sindicato;

19- Reconhecer qualquer tendência política sindical.

Artigo 27.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente. No impedimento deste pelo 1.º secretário e no impedimento deste pelo 2.º secretário.

3- O presidente da mesa do congresso é também o presidente do sindicato.

Artigo 28.º

Eleição da mesa do congresso

1- No início dos trabalhos de cada sessão, o congresso elege a sua própria mesa entre os delegados presentes, através de listas nominativas.

2- A lista mais votada constituirá a mesa do congresso.

3- O congresso funciona em sessão contínua até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

4- A mesa do congresso termina as suas funções com o mandato deste, assegurando o andamento dos assuntos correntes até à eleição de nova mesa.

Artigo 29.º

Competências da mesa do congresso

1- Competências do presidente:

a) Convocar a assembleia eleitoral, ouvido o conselho geral;

b) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do congresso;

c) Convocar uma reunião para dar posse aos órgãos eleitos, até 45 (quarenta e cinco dias) após o encerramento do congresso;

d) Atribuir funções aos secretários.

2- Funções dos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente a reuniões do congresso;

c) Redigir as atas das reuniões do congresso e da sua mesa;

d) Publicitar, pelos sócios, as decisões do congresso;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos do congresso.

3- A mesa do congresso deve reunir sempre que necessário.

4- Os membros da mesa podem representar o sindicato, por mandato do congresso, do conselho geral ou a pedido do secretariado nacional.

Artigo 30.º

Competências do presidente do sindicato

Compete, em particular, ao presidente do sindicato:

1- Representar o sindicato nos atos de maior dignidade;

2- convocar o congresso, proceder à sua abertura, orientar os trabalhos e proceder ao seu encerramento;

3- Participar nas reuniões dos outros órgãos do sindicato, sem direito a voto;

4- Fiscalizar todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do regulamento;

5- Dar posse aos membros de qualquer órgão estatutário.

CAPÍTULO IX

Conselho geral

Artigo 31.º

Conselho geral

1- O conselho geral é o órgão responsável pelo cumprimento das linhas de política sindical aprovadas pelo congresso assegurando a aplicação e adequação às circunstâncias concretas das orientações do congresso.

2- O conselho geral é composto por um número de membros efetivos igual a um terço do número de delegados ao congresso e por um número de membros suplentes igual a 20 % de membros efetivos.

3- O mandato dos membros do conselho geral é de 4 (quatro) anos, que se inicia com a sua tomada de posse e termina com a tomada de posse do novo conselho geral.

4- Os membros do conselho geral são eleitos pelo congresso, pelo método da média mais alta de Hondt, de entre as listas concorrentes.

5- Qualquer sócio, com capacidade eleitoral, pode ser eleito para o conselho geral, excetuando os casos previstos no artigo 65.º

Artigo 32.º

Reuniões do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente 4 (quatro) vezes por ano e extraordinariamente a pedido de um terço dos seus

membros, ou a pedido da maioria absoluta do secretariado nacional, ou ainda a pedido de 10 % ou duzentos dos associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Quando convocados a pedido de 10 % ou duzentos dos associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, à reunião do conselho geral podem assistir e participar, sem direito a voto, até um máximo de 10 (dez) subscritores do pedido de convocatória. Os nomes destes subscritores deverão ser mencionados no ato de entrega do pedido, não sendo admitida posteriormente qualquer alteração.

3- A convocação do conselho geral é feita nominalmente por escrito, com a antecedência mínima de 8 (oito) dias, em caso de reunião ordinária, ou em 48 (quarenta e oito) horas, em caso de reunião extraordinária, com a indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da sua realização.

4- O conselho geral só é deliberativo quando estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros.

5- 1 (uma) hora depois da hora marcada para o início das reuniões, o conselho geral é deliberativo, com um mínimo de um terço dos seus elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho geral voto de qualidade, exceto quanto às competências do número 3 do artigo 33.º em que as deliberações são tomadas por maioria de 2/3 dos membros presentes.

7- As reuniões do conselho geral podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

Artigo 33.º

Competências do conselho geral

São competências do conselho geral:

1- Aprovar, em reunião ordinária a realizar até fins de novembro de cada ano, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado pelo secretariado nacional;

2- Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até final do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de atividades e contas do ano anterior, elaborado pelo secretariado nacional;

3- Aprovar a contração de empréstimos, aquisições ou oneração de bens imóveis e autorizar o secretariado nacional a cumprir estes atos;

4- Elaborar pareceres escritos vinculativos, face à circunstância do negócio em concreto, sobre a alienação ou aquisição de bens imóveis, nomeando para a concretização do ato jurídico o secretário-geral e o secretário tesoureiro;

5- Resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho disciplinar;

6- Deliberar, sob parecer do secretariado nacional, sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, ou a adesão a outras já existentes;

7- Atualizar ou adotar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelo congresso;

8- Eleger, por voto secreto, os representantes sindicais para qualquer órgão estatutário, das organizações sindicais associadas;

9- Analisar e julgar da oportunidade e justeza das greves convocadas pelo secretariado nacional;

10- Nomear os órgãos de gestão administrativa do sindicato, aquando da demissão da maioria dos elementos dos órgãos eleitos, e convocar o congresso nos 3 (três) meses imediatos;

11- Deliberar, entre congressos, sobre a filiação ou desfiliação em organizações nacionais ou estrangeiras;

12- Deliberar sobre qualquer das suas atribuições estatutárias ou outras que não colidam com as competências do congresso;

13- Convocar o congresso, sempre que o julgue necessário;

14- Decidir sobre os recursos que lhe sejam apresentados;

15- Decidir sobre a readmissão de sócios, nos casos previstos no artigo 15.º dos presentes estatutos;

16- Exonerar, através de delegação de poderes do congresso, qualquer membro do secretariado nacional, da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar, nos termos previstos no número 2 do artigo 23.º dos presentes estatutos, procedendo à respetiva substituição, nos termos da alínea *b*) do número 2 do artigo 23.º;

17- Proceder, através de delegação de poderes do congresso, à substituição dos membros demissionários do secretariado nacional, da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar, nos termos previstos na alínea *b*), número 2 do artigo 23.º dos presentes estatutos;

18- Fixar, através de delegação de poderes do congresso, as quotas ordinárias previstas no artigo 83.º dos estatutos;

19- Alterar, através de delegação de poderes do congresso, e sob proposta do secretário-geral, a quota ordinária prevista no número 12 do artigo 13.º e alínea *a*) do número 1 e número 2 do artigo 60.º dos estatutos, sob proposta do secretário-geral;

20- Fixar, através de delegação de poderes do congresso, e sob proposta do secretário-geral, a quotização extraordinária pela utilização dos equipamentos de ação social, prevista na alínea *b*) do número 1 e no número 3 do artigo 60.º dos estatutos;

21- Adequar, entre congressos, os estatutos à lei imperativa;

22- Apreciar recursos das decisões do secretariado nacional em matéria disciplinar;

23- Convocar extraordinariamente a assembleia eleitoral;

24- Mandatar os membros da mesa do congresso para apresentarem o sindicato.

Artigo 34.º

Mesa do conselho geral

1- Na primeira reunião, os membros do conselho geral elegem a mesa que será constituída por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário; o presidente do sindicato terá lugar na mesa do conselho geral, sem direito a voto.

2- No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente e, no impedimento deste, pelo 1.º ou 2.º secretários, por esta ordem.

3- Em caso de impedimento definitivo, por qualquer motivo, o conselho geral elegerá outro presidente.

Artigo 35.º

Competências da mesa do conselho geral

1- Atribuições do presidente:

a) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do conselho geral;

b) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

c) Assistir e participar nas reuniões do secretariado nacional sem direito a voto;

d) Representar o sindicato, sempre que solicitado pelo secretariado nacional.

2- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios:

a) Elaborar o expediente referente às reuniões do conselho geral;

b) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos do conselho geral.

CAPÍTULO X

Secretariado nacional

Artigo 36.º

Secretariado nacional

1- O secretariado nacional é o órgão ao qual compete executar a política e estratégia definidas pelo congresso e pelo conselho geral, coordenar toda a atividade do sindicato e gerir o seu património.

2- O secretariado nacional é composto por 35 (trinta e cinco) elementos efetivos e 15 (quinze) suplentes, eleitos nos termos previstos nos números 1 e 3 do artigo 37.º

3- O mandato do secretariado nacional é de 4 (quatro anos), iniciando-se com a tomada de posse.

Artigo 37.º

Eleição do secretariado nacional

1- O secretariado nacional é eleito pelo congresso, através de voto secreto, sendo eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2- O primeiro candidato da lista vencedora será o secretário-geral.

3- Qualquer sócio com capacidade eleitoral pode ser eleito para o secretariado nacional, excetuando-se os casos previstos nos artigos 65.º, 83.º e 84.º dos presentes estatutos.

4- O cargo de membro do secretariado nacional não é acumulável com qualquer outro previsto nestes estatutos, com exceção do de delegado sindical.

Artigo 38.º

Reuniões do secretariado nacional

1- O secretariado nacional deve reunir ordinariamente de 2

(dois) em 2 (dois) meses e extraordinariamente, a pedido do secretário-geral ou de um terço dos membros do secretariado nacional. As suas deliberações serão tomadas por maioria, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- O secretário-geral tem, em caso de empate, voto de qualidade.

3- As reuniões do secretariado nacional são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

5- As reuniões do secretariado nacional podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

Artigo 39.º

Responsabilidade do secretariado nacional

1- A assinatura de dois membros do secretariado nacional, quando mandatados para o efeito, é suficiente para obrigar o sindicato.

2- O secretariado nacional pode constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo então fixar com precisão o âmbito e a duração dos poderes conferidos.

3- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelas deliberações deste.

Artigo 40.º

Competências do secretariado nacional

Compete ao secretariado nacional, em especial:

1- Elaborar e apresentar anualmente, com a antecedência mínima de quinze dias em relação às reuniões ordinárias do conselho geral a que se destinam, o relatório de atividades e contas do ano anterior, bem como o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;

2- Submeter à comissão fiscalizadora de contas o relatório e balanço trimestral de contas;

3- Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

4- Submeter à apreciação do conselho geral os assuntos sobre que este, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;

5- Requerer ao presidente da mesa do conselho geral a convocação extraordinária do mesmo;

6- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

7- Definir os parâmetros da negociação coletiva para cada ano, depois de ouvidos os trabalhadores ou delegados sindicais;

8- Participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto;

9- Remeter ao conselho disciplinar todos os casos da competência deste órgão;

10- Propor ao conselho geral a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;

11- Criar, manter e desenvolver meios e ações de formação

e informação dos sócios, no âmbito definido pelo congresso e conselho geral;

12- Convocar ou fazer cessar a greve, depois de ouvidos os delegados sindicais do respetivo setor;

13- Delegar competências no secretariado executivo;

14- Eleger, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral, os vice-secretários-gerais e o secretário tesoureiro;

15- Eleger, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral, os restantes membros do secretariado executivo e do secretariado de ação social;

16- Exonerar os membros do secretariado executivo e do secretariado de ação social;

17- Com mandato do conselho geral, adquirir bens móveis, imóveis e valores mobiliários, contrair empréstimos e onerar bens imóveis;

18- Admitir e recusar a admissão de sócios bem como apreciar os recursos das decisões do conselho disciplinar;

19- Tornar públicas as matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais bem como as suas conclusões;

20- Solicitar ao congresso ou ao conselho geral mandato representativo para os membros da mesa do congresso.

Artigo 41.º

Competências do secretário-geral

1- São competências do secretário-geral:

a) Coordenar a atividade do sindicato a nível nacional;

b) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional, secretariado executivo e secretariado de ação social;

c) Representar o sindicato a nível nacional e internacional, podendo delegar a sua representação;

d) Exercer o voto de qualidade nas reuniões a que preside;

e) Propor ao secretariado nacional a designação e destituição de qualquer elemento do secretariado executivo;

f) Propor ao secretariado nacional a designação e destituição de qualquer elemento do secretariado ação social;

g) Propor ao conselho geral o valor da quotização ordinária e extraordinária pela utilização dos equipamentos de ação social, previstas no número 12 do artigo 13.º, alínea a) número 1 e número 2 e alínea b) do número 1 e número 3 do artigo 60.º dos estatutos;

h) Propor ao conselho geral o valor da quotização ordinária prevista no artigo 83.º dos estatutos;

i) Propor ao conselho geral a exoneração e substituição de membro do secretariado nacional.

2- Nos impedimentos do secretário-geral, este informa o secretariado executivo ou o secretariado nacional, sobre qual o vice-secretário-geral que, em cada situação, o substituirá.

Artigo 42.º

Competências de vice-secretário-geral

São competências de vice-secretário-geral:

1- Substituir o secretário-geral, em caso de impedimento deste, exercendo as funções de secretário-geral;

2- Participar nas reuniões do secretariado executivo e de secretariado de ação social.

CAPÍTULO XI

Secretariado executivo

Artigo 43.º

Composição do secretariado executivo

O secretariado executivo é composto por um número máximo de 11 (onze) elementos, eleitos em secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, e do qual farão parte obrigatoriamente o secretário-geral, os vice-secretários-gerais e o secretário tesoureiro.

Artigo 44.º

Competências do secretariado executivo

Para além das competências delegadas pelo secretariado nacional, compete ainda ao secretariado executivo:

- 1- Representar o sindicato, em juízo e fora dele, podendo conferir os respetivos mandatos nos termos da lei;
- 2- Admitir e readmitir a inscrição de sócios, de acordo com os estatutos;
- 3- Dirigir e coordenar toda a atividade do sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso, conselho geral e secretariado nacional;
- 4- Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse do novo secretariado nacional;
- 5- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- 6- Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho;
- 7- Coordenar, apoiar e dinamizar a ação dos delegados sindicais, bem como fiscalizar as respetivas eleições;
- 8- Veicular a informação, produzida por si e pelos restantes órgãos estatutários do sindicato, para os sócios, diretamente ou através das delegações regionais;
- 9- Prestar todo o apoio técnico e económico ao funcionamento dos órgãos superiores;
- 10- Pedir a convocação da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar;
- 11- Aceitar ou rejeitar a lista dos delegados sindicais elegíveis;
- 12- Tornar públicas as matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões.

Artigo 45.º

Reuniões do secretariado executivo

- 1- O secretariado executivo reunirá obrigatoriamente 2 (duas) vezes por mês ou sempre que o secretário-geral entenda necessário, mediante convocatória deste.
- 2- As reuniões do secretariado executivo são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.
- 4- As reuniões do secretariado executivo podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de

videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

Secretariado de ação social

Artigo 46.º

Composição do secretariado de ação social

1- O secretariado de ação social é composto por um número máximo de cinco elementos, eleitos em secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, e do qual farão parte obrigatoriamente o secretário-geral, um vice-secretário-geral e o secretário tesoureiro.

2- O exercício do cargo de secretário de ação social é feito a título gratuito.

Artigo 47.º

Competências do secretariado de ação social

O secretariado de ação social tem, exclusivamente, competências no âmbito da ação social, nomeadamente:

- 1- Representar o sindicato junto dos parceiros que asseguram os protocolos de ação social, com vista à obtenção e negociação de condições de cooperação;
- 2- Comunicar aos órgãos competentes os atos de conservação necessários aos equipamentos sociais;
- 3- Executar as deliberações dos restantes órgãos no que se refere aos equipamentos sociais;
- 4- Elaborar os regulamentos de utilização dos equipamentos de ação social.

Artigo 48.º

Reuniões do secretariado de ação social

- 1- O secretariado de ação social reunirá sempre que o secretário-geral entenda necessário, mediante convocatória deste.
- 2- As reuniões do secretariado de ação social são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.
- 4- As reuniões do secretariado de ação social podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

CAPÍTULO XII

Conselho disciplinar

Artigo 49.º

Conselho disciplinar

- 1- O conselho disciplinar é constituído por cinco membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.
- 2- Na sua primeira reunião, os membros efetivos elegem o presidente, o vice-presidente e o secretário.

3- O conselho disciplinar reúne ordinariamente de quatro em quatro meses e extraordinariamente sempre que necessário. As convocatórias são feitas pelo seu presidente.

4- As deliberações do conselho disciplinar são válidas desde que estejam presentes mais de 50 % dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho disciplinar voto de qualidade.

6- As reuniões do conselho disciplinar podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

7- O conselho disciplinar apresenta anualmente o seu relatório em reunião do conselho geral a realizar até ao final do 1.º trimestre de cada ano.

Artigo 50.º

Competências do conselho disciplinar

Compete ao conselho disciplinar:

1- A instauração e instrução de todos os processos disciplinares que respeitem aos sócios;

2- A aplicação das sanções previstas no artigo 18.º dos presentes estatutos e comunicação aos sócios a que respeitem as sanções;

3- Pronunciar-se sobre readmissão de sócios, nos casos previstos no artigo 15.º dos presentes estatutos;

4- Submeter ao conselho geral, de acordo com os estatutos, os processos sobre diferendos entre quaisquer órgãos do sindicato.

CAPÍTULO XIII

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 51.º

Composição e funcionamento

1- A comissão fiscalizadora de contas é composta por 5 (cinco) membros efetivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2- Na sua primeira reunião, os membros efetivos elegem o presidente, o vice-presidente, e o secretário.

3- A comissão fiscalizadora de contas reúne ordinariamente de 3 (três) em 3 (três) meses e extraordinariamente sempre que necessário.

4- As convocatórias são feitas pelo seu presidente e, nos seus impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

5- As convocatórias são feitas por escrito e nelas deve constar a ordem de trabalhos.

6- A comissão fiscalizadora de contas delibera validamente desde que estejam presentes mais de 50 % dos seus membros.

7- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente da comissão fiscalizadora de contas voto de qualidade.

8- As reuniões da comissão fiscalizadora de contas podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sis-

temas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

Artigo 52.º

Competências da comissão fiscalizadora de contas

1- Compete à comissão fiscalizadora de contas:

a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do sindicato e emitir parecer sobre o relatório e balanço trimestral de contas;

b) Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas apresentado pelo secretariado nacional;

c) Apresentar ao secretariado nacional sugestões de interesse para a vida do sindicato, no âmbito da sua competência;

d) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, sempre que se verifiquem indícios inequívocos de deficiente administração financeira e económica do sindicato;

e) Elaborar atas das suas reuniões.

2- A comissão fiscalizadora de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

PARTE V

Organização local e regional

CAPÍTULO XIV

Organização regional e comissões

Artigo 53.º

Organização regional

De acordo com o artigo 5.º dos presentes estatutos, o sindicato constituirá 6 (seis) regiões com finalidades administrativas, e que são:

a) Região Norte - Distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Região Centro - Distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

c) Região Tejo - Distritos de Lisboa, Portalegre e Santarém;

d) Região Sul - Distritos de Beja, Évora, Faro e Setúbal;

e) Região Autónoma da Madeira;

f) Região Autónoma dos Açores.

Artigo 54.º

Comissões profissionais, interprofissionais e setoriais

1- As comissões profissionais, interprofissionais e setoriais, em cada um dos setores de atividade abrangidos pelo sindicato, têm por objetivo encontrar em comum as propostas de solução global que permitam ultrapassar, com justiça e capacidade de harmonização, todas as eventuais contradições que possam surgir entre as diversas profissões ou grupo de profissões de cada um dos setores de atividade.

2- Sempre que o secretariado nacional o entenda, são constituídas comissões profissionais, interprofissionais e setoriais.

CAPÍTULO XV

Delegados sindicais

Artigo 55.º

Definição

Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do sindicato na sua empresa, local de trabalho ou em determinada área geográfica.

Artigo 56.º

Competências dos delegados sindicais

São competências dos delegados sindicais:

- 1- Representar o sindicato na sua empresa ou região, por mandato do secretariado nacional, e, para além da sua ação dinamizadora, exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelo mesmo;
- 2- Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;
- 3- Informar os trabalhadores de toda a atividade sindical, através de distribuição ou afixação em local apropriado de circulares e informações do sindicato, assegurando que cheguem a todos os locais de trabalho;
- 4- Vigiar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer sócio;
- 5- Dar todo o apoio que for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;
- 6- Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem ativamente na vida sindical;
- 7- Participar ativamente na assembleia de delegados sindicais.

Artigo 57.º

Eleição dos delegados sindicais

1- Compete ao secretariado nacional promover a eleição de delegados sindicais, garantindo a idoneidade do processo eleitoral.

a) Os delegados sindicais são eleitos, por voto direto e secreto, de entre os trabalhadores sócios do sindicato.

2- Sendo contestadas, não serão válidas as eleições de delegados sindicais que tenham uma participação igual ou inferior a 50 % dos sócios em condições de participarem no ato eleitoral.

3- Os delegados sindicais gozam das garantias estabelecidas na legislação e nas convenções coletivas de trabalho.

4- Os delegados sindicais são eleitos por 4 (quatro) anos podendo este mandato ser prorrogado por iguais períodos.

5- Os delegados sindicais podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 58.º

Cessação do mandato

1- Os delegados sindicais podem ser exonerados, sob proposta escrita apresentada por mais de 50 % dos trabalhadores por eles representados, após votação por voto direto e secreto ou por processo disciplinar instaurado pelos órgãos do sindicato.

2- Até 30 (trinta) dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respetivos substitutos.

Artigo 59.º

Assembleia de delegados sindicais

1- A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados a nível nacional, regional, setorial, local ou de empresa e tem por objetivo analisar e discutir a situação sindical da área em que se encontra inserida, cujas conclusões são analisadas pelo secretariado executivo, que lhes dará o seguimento adequado.

2- As matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões, só podem ser tornadas públicas pelo secretariado executivo ou pelo secretariado nacional.

3- A assembleia de delegados sindicais nacional, regional, setorial, local ou de empresa reunirá sempre que para tal seja convocada pelo secretariado nacional ou por mais de 50 % dos delegados sindicais que compõem a respetiva assembleia.

4- O secretariado executivo far-se-á representar obrigatoriamente nas assembleias de delegados sindicais, cabendo-lhe a responsabilidade da condução das mesmas.

5- As assembleias de delegados sindicais, podem ser efetuadas presencialmente, com recurso exclusivo a sistemas de videoconferência ou através de um sistema misto. A forma de reunião constará da convocatória.

PARTE VI

Organização financeira

CAPÍTULO XV

Organização financeira e fundos

Artigo 60.º

Fundos do sindicato

1- Constituem fundos do sindicato:

- a) A quotização ordinária dos sócios;
- b) A quotização extraordinária pela utilização dos equipamentos de ação social;
- c) As receitas extraordinárias;
- d) As contribuições extraordinárias.

2- O valor das quotas ordinárias, a pagar pelos sócios, mensalmente, é estabelecido pelo conselho geral, mediante delegação de poderes do congresso, por proposta do secretário-geral.

3- A quotização extraordinária pela utilização dos equipamentos de ação social é definida, mediante delegação de poderes do congresso, pelo conselho geral por proposta do secretário-geral.

4- As quotizações são obrigatoriamente enviadas para a sede do sindicato.

Artigo 61.º

Cativação de receitas

1- Das receitas de quotização ordinária serão retirados 5 % para constituir um fundo de reserva, para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

2- O secretariado nacional só pode movimentar a verba referida no número 1 desde que autorizado pelo conselho geral.

Artigo 62.º

Relatório de atividades e contas

1- O secretariado nacional submete ao conselho geral, no decurso do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de atividades e contas do exercício anterior, acompanhado de parecer da comissão fiscalizadora de contas.

2- O relatório de atividades e contas do exercício anterior é enviado aos membros do conselho geral com a antecedência mínima de oito dias da data da reunião daquele órgão, que o irá analisar.

Artigo 63.º

Plano de atividades e orçamento

O secretariado nacional deve submeter à apreciação do conselho geral, até ao final do mês de novembro de cada ano, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, que é acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora de contas.

PARTE VII

Eleições

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Artigo 64.º

Capacidade eleitoral

1- Têm capacidade eleitoral todos os sócios maiores de 16 (dezassex) anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham no mínimo 6 (seis) meses de inscrição no sindicato.

2- Para efeitos de contagem das datas atrás referidas, fixa-se a data da realização do ato eleitoral.

Artigo 65.º

Elegibilidade

1- Só podem ser eleitos para os órgãos do sindicato os sócios com a capacidade eleitoral definida no artigo 64.º dos estatutos, excluindo-se os que tenham sido condenados há menos de dez anos em pena de prisão ou em pena em curso de execução e ainda os sujeitos ao estatuto de maior acompanhado.

2- Não podem ser eleitos ou exercer cargos nos órgãos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 20.º dos estatutos os sócios investidos em cargos de direção ou administração nas empresas das áreas de atividade mencionadas no artigo 4.º dos estatutos.

Artigo 66.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que seja convocada pelo conselho geral.

2- A assembleia eleitoral reunirá ordinariamente até ao mínimo de sessenta dias antes da realização do congresso, salvo tratando-se de convocação extraordinária, em que aquele mínimo será de trinta dias.

3- A convocatória da assembleia eleitoral extraordinária cabe ao presidente do sindicato, a pedido do conselho geral.

4- A convocatória da assembleia eleitoral será feita por:

a) Anúncios públicos em pelo menos dois jornais de grande tiragem a nível nacional;

b) Por comunicado aos associados.

4- A convocatória da assembleia eleitoral ordinária será feita com pelo menos cinquenta dias de antecedência da data da assembleia eleitoral.

5- O número de candidatos por região, tendo em conta a divisão administrativa do sindicato, será indicado por comunicado, a distribuir aos associados.

6- As mesas de voto, as regras definidas para a votação presencial, eletrónica, por correspondência ou em regime misto, o horário de funcionamento e o nome do seu presidente, bem como os locais adstritos a cada mesa, são publicados em comunicado a distribuir aos associados.

Artigo 67.º

Mesa da assembleia eleitoral

1- A mesa da assembleia eleitoral é composta por:

a) Mesa do congresso;

b) Um elemento designado pelo secretariado nacional.

2- O presidente do sindicato presidirá à assembleia eleitoral.

3- No caso de impedimento da maioria dos membros da mesa do congresso, o conselho geral elegerá os membros em falta.

CAPÍTULO XVII

Processo eleitoral

Artigo 68.º

Competência

Compete à mesa da assembleia eleitoral a organização do processo eleitoral e a coordenação das funções definidas nos artigos 64.º, 65.º, 69.º a 79.º dos estatutos.

Artigo 69.º

Comissão fiscalizadora eleitoral

1- É constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, presidida pelo presidente do sindicato, composta pelos restantes membros da mesa da assembleia eleitoral e por um representante indicado por cada uma das listas regionais, juntamente com a apresentação do processo de candidatura.

2- Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Fiscalizar o ato eleitoral;
- b) Elaborar o relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 70.º

Afixação dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais devem ser organizados pelo secretariado executivo e afixados, até 45 (quarenta e cinco) dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, na sede e delegações do sindicato, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado corretamente elaborados.

2- Os cadernos eleitorais devem estar afixados durante, pelo menos, 10 (dez) dias.

3- Os referidos cadernos eleitorais incluem, pelo menos, o nome e o número de cada associado com capacidade eleitoral.

4- São confiados a cada mesa de voto, os cadernos eleitorais nos quais constem os associados que nela podem votar.

5- Nas delegações são afixados cadernos eleitorais relativos aos associados correspondentes à região por elas abrangidos.

6- Na sede estão à disposição dos associados os cadernos eleitorais a nível nacional.

7- Os sócios do sindicato devem reclamar, para o presidente da mesa da assembleia eleitoral, de qualquer irregularidade nos cadernos eleitorais até 28 (vinte e oito) dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, devendo aquele decidir, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas, e informar imediatamente os reclamantes sobre a decisão tomada.

Artigo 71.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo o nome dos membros a eleger, com o número de sócio de

cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, local de trabalho, idade e função profissional.

2- Cada lista é composta por um número de elementos efetivos, de acordo com o artigo 25.º, e por um número de suplentes igual a 20 % do número de efetivos.

3- Cada lista tem que apresentar um programa de ação, juntamente com a apresentação da candidatura.

4- Cada lista de candidatos deve ser subscrita pelo secretariado nacional ou, pelo menos, cinquenta sócios do sindicato, da região pela qual se candidata, em pleno gozo dos seus direitos.

5- Os sócios proponentes são identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

6- Nenhum sócio pode fazer parte de mais que uma lista.

7- As listas de candidatura devem ser, obrigatoriamente, enviadas para o presidente da mesa da assembleia eleitoral e para o secretariado nacional até trinta dias antes da data do ato eleitoral.

8- As candidaturas recebem uma letra de identificação, segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 72.º

Apreciação das candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verifica a validade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes à sua entrega.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, é notificado o primeiro subscritor da lista, que deve saná-las no prazo de 4 (quatro) dias após a notificação. A comissão fiscalizadora eleitoral decide no prazo de 24 (vinte e quatro) horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 73.º

Afixação das listas

5 (cinco) dias após a sua aceitação definitiva, as listas de candidatos ao congresso e respetivos programas de ação são afixados na sede e delegações do sindicato e enviados para todos os locais onde existam mesas de voto, onde poderão ser consultados até à realização do ato eleitoral.

Artigo 74.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto, utilizados no voto presencial e por correspondência, são editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

2- O sindicato enviará, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral, aos associados a documentação necessária para o exercício do voto por correspondência e ou eletrónico.

3- Até 2 (dois) dias antes da data da realização do ato eleitoral, os boletins de voto estarão na posse dos presidentes das mesas e à disposição dos sócios.

CAPÍTULO XVIII

Ato eleitoral

Artigo 75.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto na sede e delegações do sindicato e ainda nos locais que o secretariado executivo decidir, de acordo com o parecer da comissão fiscalizadora eleitoral.

2- Na sede do sindicato funcionará uma mesa de voto específica para a contagem dos votos por correspondência a nível nacional.

3- Os associados que pretendam votar em mesa de voto de cuja lista não constem o seu nome no respetivo caderno eleitoral só poderão fazê-lo por correspondência.

4- As mesas de voto estão abertas no dia da votação, mediante horário previamente estabelecido pela mesa da assembleia eleitoral, nunca podendo funcionar por um período inferior a duas horas.

5- Cada lista pode indicar, à comissão fiscalizadora eleitoral, delegados - um para cada mesa de voto - que devem ser associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos. A comissão fiscalizadora eleitoral terá de emitir credencial para cada delegado, tendo este que a apresentar ao presidente da mesa de voto do local onde irá exercer essa função.

6- As credenciais apresentadas são autenticadas pelo presidente da mesa de voto, que as regista na ata do respetivo ato.

7- A mesa da assembleia eleitoral e a comissão fiscalizadora eleitoral devem indicar o nome de quem presidirá a cada mesa de voto, até cinco dias antes das eleições.

8- As mesas de voto que, por dificuldades inultrapassáveis, não consigam funcionar no dia da votação, funcionarão obrigatoriamente dentro das setenta e duas horas seguintes ao dia da votação.

Artigo 76.º

Votação

1- A votação será exercida através de voto eletrónico, presencial ou por correspondência, a definir em cada ato eleitoral pelo respetivo regulamento.

2- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo, só sendo admitido o voto dos associados que reúnam os requisitos previstos no artigo 64.º dos estatutos.

3- É vedada a divulgação de resultados parciais antes de encerrada a totalidade das mesas de voto.

4- O voto presencial é permitido conforme o estipulado no número 1 do presente artigo.

5- A votação por voto eletrónico, prevista no número 1, é permitida nos seguintes termos:

a) A votação ocorrerá nos dias fixados para as eleições e terminará no último dia previsto para a duração daquelas, no horário que vier a ser definido para o efeito em regulamento eleitoral;

b) Qualquer sócio poderá votar, independentemente do local onde se encontrar no momento;

c) A empresa que certificará o processo de votação eletrónica fornecerá à mesa da assembleia eleitoral, após o encerramento da votação, o apuramento dos resultados, bem como uma listagem e suporte informático com a relação dos sócios que votaram eletronicamente, organizada por assembleia de voto.

6- É permitido o voto por correspondência, nos termos do número 1, desde que:

a) Os boletins de voto estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e nome de sócio, devendo ainda, caso a credencial de voto assinada pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral não venha junto a este, ser enviada fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão devidamente autorizada pelo sócio;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, juntamente com a credencial de voto, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, com a indicação da mesa de voto onde o associado se encontra inscrito, pelo correio, para a sede do SINDEL.

7- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referam:

a) Para terem validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação ou, quando esta não conste ou não seja perceptível, a data do destino não ultrapasse um período considerado normal para a circulação entre duas estações, o qual nunca poderá exceder oito (8) dias úteis;

b) A identificação dos sócios será feita nos termos da alínea b) do número anterior;

c) Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto podem ser levantados na sede ou delegações até 2 dias antes do dia das eleições. Contudo, pode o presidente da mesa da assembleia eleitoral decidir pelo envio dos boletins de voto aos sócios, nomeadamente em relação a todos aqueles em cujas empresas não funcionem mesas de voto.

Artigo 77.º

Identificação

A identificação dos sócios na votação presencial deve ser feita através do cartão sindical ou por qualquer outro documento de identificação com fotografia ou, ainda, por dois sócios devidamente identificados.

Artigo 78.º

Escrutínio

1- Finda a votação em cada mesa de voto, procede-se ao apuramento dos resultados, inscrevendo-os na ata, que será afixada imediatamente.

2- As atas com os resultados de cada mesa de voto são enviadas imediatamente para a mesa da assembleia eleitoral e comissão fiscalizadora eleitoral, juntamente com os cadernos eleitorais donde constam as descargas dos votos presenciais.

3- A mesa da assembleia eleitoral faz o escrutínio dos votos por correspondência que lhe forem remetidos e dos votos eletrónicos.

4- A validação dos votos por correspondência referidos no número 3 deste artigo só se faz caso se verifique, antes da abertura do correspondente sobrescrito, que o associado em causa consta dos cadernos eleitorais e não está descarregado na mesa de voto correspondente.

5- A validação dos votos eletrónicos é feita por empresa certificada para o efeito.

6- Até 20 (vinte) dias úteis após o ato eleitoral, faz-se o apuramento final na sede do sindicato, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto e da decisão final dos recursos apresentados.

7- Compete ao presidente da comissão fiscalizadora eleitoral elaborar a ata, que deve ser assinada pelo presidente e um secretário e divulgada a nível nacional.

8- Todos os escrutínios e o apuramento final devem ser feitos com a presença de delegados das listas concorrentes.

Artigo 79.º

Recursos

1- Podem ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- Considera-se a data de encerramento da assembleia eleitoral a referida no número 8 do artigo 72.º destes estatutos.

3- A mesa da assembleia eleitoral deve apreciar o recurso, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sendo a sua decisão comunicada aos sócios através de afixação na sede do sindicato.

4- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para o conselho geral, que reúne e decide no prazo de 8 (oito) dias.

PARTE VIII

Disposições finais e transitórias

CAPÍTULO XIX

Disposições finais

Artigo 80.º

Extinção ou dissolução do sindicato

1- A extinção ou dissolução do sindicato só pode ser decidida pelo congresso e desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

2- No caso de extinção ou dissolução, o congresso define os precisos termos em que a mesma se processará, dentro dos limites da lei.

Artigo 81.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo con-

gresso desde que na ordem de trabalhos conste expressamente, um ponto para esse fim, tendo em conta que:

a) Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso se subscritos por 20 % dos congressistas;

b) Os projetos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições da alínea anterior, serão apresentados à comissão eleitoral até trinta dias antes da data da realização do congresso e deverão ser distribuídos imediatamente pelos delegados;

c) O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

Artigo 82.º

Tomada de posse dos órgãos eleitos em congresso

1- O presidente da mesa do congresso dá posse ao secretariado nacional, à comissão fiscalizadora de contas e ao conselho disciplinar, em congresso, após o anúncio dos resultados.

2- O presidente do sindicato dá posse aos membros do conselho geral na primeira reunião daquele órgão.

Artigo 83.º

Reformados e pré-reformados

1- Os trabalhadores sócios do SINDEL ao passarem à situação de reforma ou de pré-reforma continuam a ser considerados sócios se e enquanto efetuarem o pagamento da quota ordinária fixada pelo conselho geral mediante delegação de poderes do congresso por proposta do secretário-geral.

2- Os sócios reformados têm todos os direitos dos restantes associados, não podendo ser eleitos nos termos do número 3 do artigo 37.º dos estatutos.

Artigo 84.º

Desempregados

1- Os trabalhadores sócios do SINDEL ao passarem à situação de desempregado continuam a ser considerados sócios se e enquanto efetuarem o pagamento da quota ordinária correspondente a 50 % do valor que pagariam se estivessem no ativo.

2- Os sócios desempregados têm todos os direitos dos restantes associados, não podendo ser eleitos nos termos do número 3 do artigo 37.º dos estatutos.

Artigo 85.º

Alterações aos estatutos Conselho geral

1- Compete ao conselho geral adequar o texto dos estatutos de acordo com a lei imperativa e com as sugestões e/ou imposições decorrentes das apreciações fundamentadas sobre a legalidade dos estatutos emanadas pelo ministério responsável pela área laboral e/ou pelo Ministério Público.

2- A ata de onde consta a redação conforme o disposto no número anterior, acompanhada da lista de presenças e respe-

tivos termos de abertura e encerramento, servirá para a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 86.º

Entrada em vigor

A nova redação dos presentes estatutos só produz efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, trinta dias após o registo.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos sócios do SINDEL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SINDEL.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é parte integrante do SINDEL, sendo os seus poderes e competências exercidos de acordo com o princípio da representatividade e com vista à realização de alguns dos fins estatutários do sindicato.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

Artigo 5.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e dos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger, com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao congresso do SINDEL.

2- Os sócios podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada sócio é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os sócios que integrem os órgãos estatutários do SINDEL não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 9.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os sócios.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINDEL;

b) Desenvolver, junto dos sócios que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Artigo 10.º

Incompatibilidades

O exercício de cargo de direção sindical é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

Registado em 10 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19 a fl. 1 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18, 19 e 20 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Nome
António Rui Correia Carvalho Miranda - Secretário-geral
Albino Lopes Cunha
Alda Paula Esteves Pereira
António Alberto Ferreira Dias
António Manuel Ferreira Melo
António Manuel Pereira Santos
António Peixoto Fernandes
Áurea Cristiana Martins Bastos
Carlos Manuel Vaz Pacheco Simas Raposo
Célia Maria Santos Carneiro
Ester Miriam Jesus Catarino Oliveira
Fernando Manuel Ramos Costa
Francelino Valentim Pinto Canado
Francisco António Guerreiro Mariano
Francisco Rosário Mendes Matias
Gustavo Miguel Alexandre Gaspar
Hugo André Gonçalves Bahut
Hugo Miguel Veríssimo Soares
Ildeu Bueno Correia
Isidoro Manuel Mestre Barradas
João António Jesus Gonçalves
João Carlos Simões Faria
José Emílio Rocha Antunes Viana

Luís António Baptista Marques Ribeiro
Manuel José Pronto Santos
Maria Helena Baptista Rodrigues Dias
Mário Jorge Lopes Reis
Nuno Alberto Silvestre Gomes Almeida
Paula Sofia Correia Pires
Renato Pepe Santos
Rogério Miguel Milheiro Bentes
Rui Manuel Gramoso Pedrosa
Soraia Miriam Silva Oliveira Duarte Estevez
Susana Cláudia Martins A. Silva Esperança
Vitorino Manuel Ferreira Almeida

Suplentes:

Nome
António Joaquim Rodrigues Crista
António Manuel Cristina Matos Melo
João Manuel Alem Gonçalves
José António Araújo Acciaioli Gouveia
Liliana Alexandra Tavares Lopes
Luís Filipe Viegas Correia
Micael José Jesus Monteiro
Monica Sara Machado Palhares Postiga
Nelson Domingos Pinto
Rosa Maria Valente Rocha Matias
Rui Manuel Diz Salvador
Rui Manuel Gonçalves Miranda
Rui Manuel Tomé Nunes
Telmo José Pires Gomes Cunha
Valdemar Alves Silva

União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Eleição

Eleição em 25 março 2022, para o mandato de quatro anos - 2022-2026.

	Nomes	Cartão de cidadão	Validade
1	Ana Cristina Cruz T. S. Eusébio Matos Hipólito	05212839 3 ZX5	6 de dezembro de 2027
2	Ana Filipa Jesus Lourenço	13054743 3 ZX6	21 de maio de 2028
3	Ângela Mafalda Fernandes Bento	13253546 7 ZX4	31 de janeiro de 2029

4	António Alberto Sousa Cardona	09910256 0 ZZ6	10 de fevereiro de 2030
5	António Goulão Santiago	06972049 5 ZX4	28 de setembro de 2030
6	António João Mota Jesus	09535733 5 ZZ3	3 de agosto de 2031
7	António José Algarvio Pombo	06591646 8 ZX3	2 de julho de 2031
8	Bruno José Varandas Bernardo	11467816 2ZX6	4 de julho de 2028
9	Carlos Manuel Nunes Antunes	09792790 2ZY9	6 de janeiro de 2030
10	Cátia Valadeiro Lopes Farias	11775874 4 ZX7	30 de novembro de 2028
11	Cecília Maria Oliveira Vilar	12448698 3ZW8	22 de fevereiro de 2031
12	Flávio Joel Batista Fazendeiro	13560202 5 ZX1	3 de agosto de 2031
13	Gabriela Maria dos Santos Vaz Gonçalves	11830832 7 ZX4	25 de setembro de 2028
14	José Adelino Lambelho Proença	04029548 6 ZY7	14 de junho de 2029
15	Luís Paulo Bento Mendes	10240304 0 ZX1	15 de maio de 2031
16	Maria Conceição Silva Ribeiro Pires	09177612 0 ZX5	25 de novembro de 2029
17	Maria Glória Campos Fernandes	06907340 6 ZY2	1 de março de 2029
18	Marisa Gonçalves Tavares	12528708 9 ZX0	15 de outubro de 2029
19	Marta Dias Ferreira Amoroso	10835467 9 ZX2	23 de agosto de 2028
20	Patrícia Isabel Pires Carmona	11037727 3 ZX3	3 de agosto de 2031
21	Sérgio Miguel Marques Santos	11593843 5 ZX9	3 de agosto de 2031
22	Sílvia Maria Reis Ribeiro	09651508 2 ZX2	19 de dezembro de 2028
23	Susana Beringuilho Carreiro	11548265 2 ZX9	16 de novembro de 2028

FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Manuel Rios Pereira.

Vice-presidentes:

António Augusto Ventura.

João José Forte Neves (tesoureiro).

Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira (secretário).

António Pedro Neves Fialho Tojo.

Belarmino Lopes de Amaral Guerra.

José Alberto Braga Rodrigues.

Lina Maria Cardoso Lopes.

Luís Filipe do Nascimento Lopes.

Maria da Assunção Sabino Murette Ventura.

Miguel João Barata Marques de Queirós.

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro.

Paula Maria Pinto Gonçalves Correia.

Paulo Oliveira Mendes Gomes.

Rui Miguel Cerqueira Meneses Machado.

Vogais:

Conceição Paula Jesus Pereira Nunes.

Eduardo António Conceição Brandão Garrido.

Maria Cândida da Costa Silva Cabrita.

Jorge Manuel Barata Marques de Queirós.

Rui Micaelo Rodrigues Patrício.

Suplentes:

Ivo Miguel Costa Guedes da Silva.

Luís António Magalhães Pinto de Sousa.

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de abril de 2022 para o mandato de dois anos.

1- Fernando Pinto Correia.

2- Joaquim Ferreira Leitão.

3- José Manuel Alves Jorge.

4- Manuel Fernando Marques Pinto.

5- José Manuel Caiado Raposo.

6- Gustavo Augusto Dinis.

7- Eusébio Nabais Martins.

8- Paulo Jorge Santos Geada.

9- Pedro Manuel Rodrigues Cópico.

10- João António Marques Lopes.

11- Paulo Fernando Leal Vilariço.

12- Jorge Manuel Martins Vieira.
13- Arménio Ferreira Oliveira.
14- Paulo Jorge Dinis de Sousa.
15- Roberto José Pereira Tavares.
16- Carlos Manuel dos Santos Geadá.
17- Luís Miguel Reino Dias.
18- Pedro Manuel dos Santos Moreira de Sales.
19- Manuel Fernando Martins Amaral.
20- Rui Pedro de Jesus F. dos Santos Esperança.
21- Isabel Rute Costa Alves Namora.
22- António Luís Neves.
23- Nídia Teresa das Dores Máximo.
24- Célia Maria Sousa Gabriel.
25- Henrique José Baptista Soeiro da Costa Ferreira.

Suplentes:

1- Nuno Ricardo Estriga Ferreira.
2- Mário Lopes Moreira.
3- Fernando Manuel Silvério Conceição.
4- José Duarte Alves Maria.
5- Jacinto Miguel Gil Afonso.
6- Pedro Miguel Morgado dos Santos.

União Geral de Trabalhadores - UGT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 e 24 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso (SPZN).
Secretário-geral - Mário Joaquim Silva Mourão.

Secretariado nacional:

Alexandre Moura de Carvalho.
Ana Paula Mata Bernardo.
Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires.
António Alexandre Delgado.
António Carlos Videira dos Santos.
António José Real da Fonseca.
António Pedro Neves Fialho Tojo.
António Rui Correia de Carvalho Miranda.
Carlos Grilo Bicho.
Carlos Manuel Dias Pereira.
Carlos Manuel dos Anjos Alves.
Carlos Manuel Baliza Ramalho.
Clara Maria Assunção Quental Silva.
Clarisse Manuela Alexandre dos Santos.
Cláudia Marina Moreira Silva.
Cristina Maria Damião de Jesus.
Cristina Maria Dias Ferreira.
Daniel José Matos.
Dina Teresa da Conceição Botelho Ferreira Carvalho.
Elias Lopes Marçal.
Eugénia Albina Maia Reis Casais.
Firmino Martins Marques
Francisco José Duarte Pimentel.

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.
Gabriel José Afonso Constantino.
Helena Maria Faria Carvalheiro.
Hugo Miguel Veríssimo Soares.
Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.
Ilídio Salgado Marçal.
João de Deus Gomes Pires.
João Gonçalo Barros Ferreira.
João Quintino Martins Toscano.
Joaquim Manuel Freire Venâncio.
Joaquim Martins.
Joaquim Telmo da Silva Barbosa.
Jorge Manuel Oliveira Coelho.
José António de Jesus Arsénio.
José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre.
José Francisco Mourato Sena.
José Joaquim Abraão.
José Pereira de Oliveira.
Josefa Rosa Ganço Lopes.
Leandro Alípio dos Santos.
Luís Miguel Elias Pereira Fernandes.
Luís Miguel Noura Grabulho.
Manuel Joaquim Romão Nunes.
Manuel Teodósio Martins Henriques.
Maria da Conceição Paninho Pinto.
Maria de Fátima Abreu de Carvalho.
Maria Helena Correia da Silva Rodrigues.
Maria José Rodrigues Guilherme Rangel.
Maria Manuela de Sousa Felício Carvalhosa de Sousa.
Mário José Rubio de Oliveira e Silva.
Mónica Patrícia Resende Gomes.
Nuno Miguel Almeida Silva.
Osvaldo Fernandes de Pinho.
Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha.
Paula Maria Pinto Gonçalves Correia.
Paulo Jorge Mendes Manso.
Paulo Manuel da Silva Barqueiro.
Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros.
Pedro Miguel Correia Pereira Soares.
Ricardo Jorge Teixeira de Freitas.
Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte.
Soraia Miriam Silva Oliveira Duarte Estevez.
Susana Flávia Ferraz Carneiro Moreira.
Vânia Sofia de Oliveira Costa Ferreira.
Vitor Manuel Antunes Ferreira.

Suplentes:

Mário Rui Peixoto dos Reis Costa.
António Manuel Chagas Malagueiro.
Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras.
Vanda Teresa Rogado Medeiro Pereira da Cruz.
Joaquim Manuel Pereira dos Santos.
César Alberto Rodrigues Campos.
Nuno Gonçalo Tomaz Valente.
Vitor Emanuel Rita Sampaio.
Luís Carlos Furtado Brito Roque.
Adriana Raquel Ferreira Martins.
Jaime Santos da Silva.

Joaquim Lúcio Trindade Messias.
Célia Maria dos Santos Carneiro.
António Fernando Vieira Pinheiro.
Alberto da Graça Lopes Miguéns.
Álvaro Filipe Loureiro e Silva.
Ana Maria Raimundo Carapau Silva Vicente.
Ana Paula Dantas Pereira.
Ana Paula Tomaz Miranda.
Antónia Maria Gato Pinto.
António Manuel Ferreira Melo.
Carla Sofia Carvalho Luís.
Carlos José Lopes Rebelo.
César António Duarte Mendes.
Fernando Manuel dos Santos Fernandes.
Fernando Miguel Gonçalves Pereira.
Francisco Jorge Santos Oliveira.
Francisco José Luís Henriques.
Gustavo Miguel Alexandre Gaspar.
Helena Maria Campos Ervedosa de Lacerda Pavão.
João Paulo Lopes Pedrosa Pereira.
Jorge Manuel de Campos Alves.
José António Peixoto Pereira.
José Carlos Fragoso.
José Duarte Sousa Gonçalves.
José Manuel de Morais Teixeira.
José Manuel Ferreira Pimentel Dias.
José Paulo Fernandes Dias.
José Ribeiro Jacinto dos Santos.
Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos.
Luís Alberto de Sousa Pessoa.
Luís Carlos Sousa Armas Amaral.
Luís Filipe Nascimento Lopes.
Mara Lúcia Fonseca Correia Pereira.
Maria de Lurdes Marques Castanheira Pereira Martins.
Maria Fernanda Pardaleiro Velez.
Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.
Maria José Azevedo Duarte.
Maria Luísa Batista Pires.
Marisa Sofia de Azevedo Romão.
Nuno Miguel Gonçalves do Carmo Filipe.
Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro.
Paula Alexandra da Cruz Ramalho Vilarinho.
Paula Maria Rodrigues Costa Azevedo.
Paulo Fernando Figueiredo da Silva.
Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves.
Paulo Manuel Fernandes de Assunção.
Pedro Carmo Henriques Veiga.
Pedro Miguel Gomes Fernandes.
Ricardo Jorge Baptista Medina.
Rogério Manuel Marinho Lobão.
Sílvia Teresa Marques Martins.
Sónia da Silva Costa.
Susana Filipa Marques Ribeiro Correia Bastos.
Susana Mónica da Silva Nogueira da Fonseca Paiva.
Teresa Maria Martinho Baltazar.
Teresa Santos Serra.
Vítor Manuel Leal Pereira.

Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Secretário-geral - Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.

Vice-secretária geral/tesoureira - Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.

Vice-secretário geral - José Carlos da Silva Branquinho.

Adriana Maria Pinto Marques Nave.

Alberto da Graça Lopes Miguéns.

Alzira Cristina Andrade Pereira.

Anabela d'Oliveira Pagaime Nunes.

Ana Cristina Antunes Pires.

Ana Cristina Valentim.

Ana Luísa Vicente Inácio.

Ana Maria Domingos Marcelino Sequeira.

Ana Maria Lino David.

Ana Paula dos Santos Rosa Martins de Oliveira.

Ana Paula Fernandes Batista.

Ana Rita Gonçalves Rola Pinto.

Ana Teresa Delgado da Silva.

Aníbal de Oliveira Carvalho.

Aníbal Manuel Sicilian da Silva.

António Manuel Duarte Correia.

Carla Cristina Fernandes Maniés Cardoso.

Célia Maria Araújo Onofre Cocharra.

Cristina Maria Rodrigues Lopes Costa.

Daniel Nobre Santana.

Elisabete Marisa Cavalheiro Guedes.

Fernando José Mangerona Raimundo.

Filomena Maria Rodrigues Custódio Alves.

Francisca dos Santos Izidoro Inácio.

Gabriela Simões.

Graça Maria Vilar da Rocha.

Helena Margarida Ramos Vaz Duarte.

Helena Maria Marques Timóteo.

Idalina Lopes Gonçalves Carvalho.

Isabel Maria Bastos dos Santos.

João Manuel Rufino Costa.

Jorge Manuel Carvalho Louro.

José António Anjos Batista.

Júlio Manuel Mariano Ferreira dos Santos.

Lívio Manuel Rosa Santos.

Luísa Maria Palma Mestre Condeço.

Maria Augusta Araújo Gomes.

Maria Clara Ferreira Alves Laranjeira.

Maria da Conceição dos Santos Vicente Gomes.

Maria da Conceição Paninho Pinto.

Maria de Fátima Araújo Ferreira.

Maria de Lurdes Marques Heitor.

Maria Elisabete Rodrigues Lopes Azevedo.

Maria Gabriela Cerqueira Simplício.

Maria Helena Ferreira de Almeida Branquinho.

Maria José Duarte Rodrigues do Rosário.

Maria José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto Salvador Pisco.

Maria Lisete Filomena Simões Frias.

Maria Luísa da Cunha Alves Costa.

Maria Manuela Araújo Gomes.

Maria Margarida Vicente Lucas Branco.

Maria Teresa de Jesus Mascarenhas Silva.

Mariano Pires.

Nuno Filipe Ramos da Cruz Tavares.

Ofélia Pinheiro Vicente Galambas.

Paula Cristina Cordeiro Padrão.

Paula Cristina Henriques Laborinho Rodrigues Salvador.

Paula Isabel de Campos Tavares Fernandes.

Pedro Manuel da Silva Costa.

Rosa Maria da Rocha Seixas.

Sílvia Maria da Silva Aves Pais.

Teresa de Jesus Lourenço Dias Grancho.

Teresa Maria Nunes Gonçalves Martins.

Vítor José dos Santos Ribeiro.

Suplentes:

Ana Cristina de Jesus Moço e Campos.

Carina Susana Martins Rodrigues.

Carla Sofia Almeida Ferreira Alves.

Elina Daniela Queirós dos Olmos.

Elisa Maria Correia Apolinário.

Elisabete Guadalupe Mateus Orelhas Martins.

Fernandina Teixeira Pinto Gonçalves.

Isaura Maria Cardoso Teixeira.

Joana Cláudia Pinheiro Fernandes Magalhães.

Laura Maria Vieira Saraiva.

Leonor Conceição Orfão Gonçalves.

Margarida Maria Fradeira da Costa Ferraz.

Maria da Conceição Ribeiro Martins.

Maria de Fátima Marques Narigueta Coelho.

Maria da Graça Ferreira Mourão de Sousa Saraiva.

Maria das Neves Fernandes Lourenço Gonçalves.

Maria de Lurdes Fernandes Costa Silva.

Maria de Lurdes Geraldo Rua.

Maria Elisabete Gomes Alves Fernandes.

Maria Filomena Carvalho Ferreira.

Maria Leonor Reis Lopes Alves.

Paula Cristina Castelo Montez Fidalgo.

Rui Manuel da Silva Alves.

Sandra Paula da Silva Neves Martins.

Teresa Maria Borges Lameirão.

Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Alteração

Na identidade dos membros da direção eleitos em 8 de março de 2021 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2021, foi efetuada a seguinte alteração, para o remanescente do mandato:

Suplente - Luís Filipe Rodrigues Costa passa a coordenador da Comissão Coordenadora Distrital de Braga.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 19 de outubro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

(Denominação, duração e sede)

1- É constituída a ANEP - Associação Nacional do Este-

ticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional, criada para vigorar por tempo indeterminado, sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser aprovados e, nos casos omissos, pelo disposto na lei.

2- A associação exerce a sua atividade em todo o território nacional.

3- A associação tem a sua sede no Porto, na Rua Gonçalo Cristóvão, n.º 347, 1.º andar, loja 101 e 122, 4000-270 Porto, podendo criar delegações em qualquer parte do país.

4- A direcção poderá livremente criar, abrir, ou encerrar delegações ou outra forma de representação, em qualquer parte do território nacional.

Artigo 2.º

(Âmbito)

A associação é constituída por pessoas singulares (empresários em nome individual) ou colectivas, constituídas sob quaisquer das formas por lei permitidas, que se dediquem de forma profissional e regular à atividade de esteticismo e à prestação dos inerentes serviços, bem como à comercialização de produtos, equipamentos e formação profissional na área da estética.

Artigo 3.º

(Fins)

A associação tem por objeto representar e defender os direitos e interesses económicos, sociais e empresariais dos seus associados.

Artigo 4.º

(Categorias de associados. Parcerias e patrocínios)

1- Os associados integram-se e dividem-se em três categorias:

Efectivos: Podem ser associados efectivos as entidades singulares (empresários em nome individual) ou colectivas que legalmente desenvolvam actividade compatível com o esteticismo e formação profissional inerente;

Aderentes: Podem ser associados aderentes pessoas singulares, com formação e qualificação profissional devidamente certificadas de esteticista, que não tenham enquadramento na categoria de associado efectivo;

Honorários ou de mérito: Podem ser associados honorários ou de mérito personalidades públicas ou privadas que pelo seu desempenho e destaque e superiores qualidades ou qualificações possam contribuir para o engrandecimento da associação e/ou do sector.

Os associados honorários ou de mérito estão em regra isentos de quotas, não beneficiando dos direitos inerentes aos associados efectivos, nomeadamente o direito de voto e de integrar listas para os órgãos sociais, conforme emerge dos direitos dos associados efectivos estipulados no artigo 7.º

Contudo, a solicitação de tais associados, poderá a direcção, excepcionalmente decidir atribuir-lhes, cumulativa e sucessivamente, o cargo de associado efectivo, ficando su-

jeitos ao pagamento de quotas e beneficiando dos inerentes direitos.

Contudo,

2- A associação poderá ainda ter:

Parceiros: As pessoas singulares ou colectivas que pela sua especial ligação a determinados ramos do saber, ou pela sua experiência, são dotados de especiais conhecimentos e detêm meios, habilitações e credenciais que se revelem de utilidade no exercício da actividade da associação.

3- Patrocinadores: Pessoas singulares ou colectivas que colaborem e/ou contribuam em espécie ou financeiramente com associação, para tal dotados de especiais conhecimentos e meios, habilitações e credenciais que se revelem de utilidade no exercício da actividade da mesma.

Caberá à direcção estabelecer e definir categorias de patrocinadores, inerentes contribuições e benefícios.

Artigo 5.º

(Admissão, inscrição e demissão.)

1- A admissão de associados efectivos, parceiros ou patrocinadores e aderentes é da competência da direcção, que dispõe do prazo de trinta dias para se pronunciar ou pedir informação complementar ou relevante em ordem à apreciação da candidatura, cabendo recurso para a assembleia geral em caso de indeferimento, por meio de exposição escrita ao seu presidente.

2- A admissão de associados honorários é da competência da assembleia geral sob proposta da direcção.

3- Os elementos identificativos constantes na inscrição de associado deverão ser atualizados sempre que se verifiquem alterações, devendo os associados participá-las nos 15 dias seguintes à sua ocorrência.

4- Os associados podem desfiliar-se a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à direcção, com a antecedência mínima de trinta dias.

Artigo 6.º

(Expulsão, exclusão e readmissão)

1- Perde a qualidade de associado:

a) Por expulsão, o associado a quem haja sido aplicada tal pena, nos termos do número 4 do artigo 9.º destes estatutos;

b) Por exclusão, de forma automática e imediata, o associado que tenha em débito mais de seis meses de quotas e bem assim em caso de interdição, inabilitação, insolvência, dissolução com encerramento de liquidação, suspensão ou cessação de actividade.

2- Nas situações previstas na alínea *a)* do número anterior a readmissão do associado é da competência da assembleia geral e na situação prevista na alínea *b)* a sua readmissão é da competência da direcção.

3- O associado que por qualquer motivo deixe de pertencer à associação não terá direito a reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade pelo pagamento das quotas e outros eventuais débitos e encargos relativos ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 7.º

(Direitos)

São direitos dos associados efectivos:

- 1- Participar nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- 2- Eleger e ser eleitos para os órgãos associativos da ANEP;
- 3- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos da lei e dos estatutos;
- 4- Apresentar propostas e sugestões adequadas e convenientes em ordem à realização dos fins estatutários;
- 5- Utilizar, nos termos regulamentares, todos os serviços e benefícios da associação.

Artigo 8.º

(Deveres)

São deveres dos associados:

- 1- Pagar pontualmente a joia e as quotas no montante estabelecido;
- 2- Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua acção;
- 3- Cumprir os presentes estatutos e demais disposições regulamentares emanados da associação ou de instrumento por ela outorgados;
- 4- Prestar todas as informações e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a realização dos fins da associação.

Artigo 9.º

(Infrações disciplinares)

1- As infrações aos preceitos estatutários, às deliberações da assembleia geral, da direcção e aos regulamentos e normas emanadas da associação ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Simples advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão da qualidade de associado e dos inerentes direitos e benefícios;
- d) Expulsão.

2- A acção disciplinar é exercida pela direcção, através de instrutor devidamente credenciado e por via de processo disciplinar sob a forma escrita.

3- Nenhuma das penalidades poderá ser aplicada sem que o associado arguido seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de 15 dias, remetendo-se-lhe nota discriminada da arguição deduzida contra ele por carta registada com aviso de receção.

4- A pena de expulsão apenas será aplicável quando se verifique grave violação dos deveres estabelecidos nos números 2 a 4 do artigo anterior, designadamente, no caso de o associado procurar obter benefício ilegítimo da sua posição enquanto tal para fins e interesses pessoais e da sua actividade comercial, actuando em manifesta deslealdade e desrespeito pelos fins da associação ou criando grave situação de instabilidade a nível da associação, pondo em causa o presti-

gio e independência desta.

5- A decisão do processo disciplinar será notificada ao associado arguido, nos 30 dias seguintes, por carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO II

Dos órgãos sociais da associação

SECÇÃO A

Artigo 10.º

(Órgãos sociais)

São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direcção o conselho fiscal e conselho consultivo.

Artigo 11.º

(Disposições gerais)

1- É de três anos a duração do mandato dos órgãos da associação, com possibilidade de reeleição, por uma ou mais vezes sucessivas.

2- O mandato dos elementos eleitos para os órgãos sociais da associação tem o seu início na data da tomada de posse, devendo os seus membros manter-se no desempenho das respectivas funções até serem substituídos pelos novos titulares eleitos.

3- Nenhum associado poderá ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo social.

4- Os associados eleitos exercerão gratuitamente os seus cargos, sem prejuízo do pagamento das despesas a que haja lugar no seu exercício.

5- A investidura no exercício de funções é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

6- Os membros dos órgãos da associação ficam obrigados a especiais deveres de correcção, urbanidade, probidade e respeito pelos fins da associação e direitos dos associados e bem assim a um estrito dever de sigilo acerca de informações, documentos e demais elementos a que tenham acesso no exercício das suas funções, que deverão manter confidenciais, mesmo depois de abandonarem o cargo ou a associação, sob pena de incorrerem em infracção disciplinar enquanto pertencerem a esta e responderem por quaisquer prejuízos que dos seus actos decorra.

SECÇÃO B

(Assembleia geral)

Artigo 12.º

(Da assembleia geral - Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por um presidente, um vice-presidente e um secretário, que constituem a mesa da assembleia geral.

2- A eleição da mesa da assembleia geral é feita em assembleia eleitoral, por escrutínio secreto, em listas de candidatos apresentadas até aos 15 dias anteriores à data da realização do ato eleitoral.

3- Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente substituindo-o nos seus impedimentos.

4- Compete ao secretário a elaboração das atas das assembleias gerais.

5- Em caso de falta ou ausência de algum dos membros da mesa da assembleia, observar-se-ão as seguintes regras:

a) O presidente será substituído pelo vice-presidente ou, se este também faltar, pelo secretário;

b) Os restantes membros da mesa da assembleia em falta serão substituídos pelos associados para o efeito convidados por quem presida à sessão.

Artigo 13.º

(Competência da assembleia geral)

São da competência exclusiva da assembleia geral conforme o número 2 do artigo 172.º do Código Civil:

1- A eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da associação;

2- Dar posse aos órgãos sociais da associação, eleitos nos termos destes estatutos;

3- Aprovação do balanço e contas;

4- Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

5- A extinção da associação, designadamente por dissolução e liquidação;

6- A autorização para esta demandar os administradores por factos praticados no exercício do cargo;

7- Deliberar, sob proposta da direção, sobre a admissão de associados honorários;

8- Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;

9- Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e normas da associação ou pela lei, assim como pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada, que não esteja especificamente confiado a outro órgão da associação.

Artigo 14.º

(Reuniões e convocação)

1- A assembleia geral reúne-se de forma ordinária uma vez por ano, nos termos legais para aprovação do relatório e contas e de forma extraordinária sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa, ou a requerimento do presidente da direção, da direção ou do conselho fiscal, ou de associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e que representem 10 % do número total.

2- Quando a reunião da assembleia for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que, além do disposto nos números 5 e 6 seguintes, esteja presente a maioria dos associados que a requereram.

3- A convocatória será feita mediante publicação no sítio da internet, designadamente o da ANEP: www.anep-pt.com,

com um mínimo de oito dias de antecedência, podendo ainda, de forma facultativa, ser complementada, com o envio de e mail para o endereço de correio electrónico dos associados disponível na associação.

4- Caso o presidente não assine a convocatória quando a assembleia geral for requerida por qualquer das entidades referidas no número anterior, esta poderá ser assinada por quem, nos termos do número 1, a requereu.

5- A assembleia geral funciona e delibera, em primeira convocatória, com a presença de metade dos seus associados.

6- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, a assembleia geral funciona e delibera em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de associados presentes, devendo constar do aviso convocatório tal menção.

7- Quando a assembleia tiver carácter eleitoral, a convocatória deverá ser feita com 30 dias de antecedência, por forma a poderem ser organizadas as listas concorrentes.

Artigo 15.º

(Representação)

1- Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outro sócio ou mandatário devidamente credenciado.

2- Os poderes de representação devem constar de instrumento adequado ou de comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral, com assinatura reconhecida em conformidade com a lei ou abonada pela direção.

3- Os sócios podem fazer-se acompanhar de técnicos especialistas nas reuniões da assembleia geral cujo objeto seja de natureza eminentemente técnica, desde que devidamente autorizados por quem presidir aos trabalhos.

4- A presença dessas mesmas matérias e a possibilidade da sua participação deverá constar expressamente da convocatória da assembleia geral.

Artigo 16.º

(Direito a voto)

Cada associado efectivo tem direito a um voto quando empregue até 10 trabalhadores, a três votos quando empregue até 50 trabalhadores e a cinco votos quando empregue mais de 50 trabalhadores.

Artigo 17.º

(Quórum constitutivo e deliberativo)

1- Assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados efectivos, podendo em segunda convocação reunir com qualquer número de associados presentes.

2- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, excepto nos casos em que a lei ou os estatutos exijam maioria qualificada.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

4- As deliberações sobre a dissolução e liquidação da asso-

ciação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 18.º

(Assembleias eleitorais)

1- A eleição dos órgãos sociais deve ser precedida de apresentação de listas de candidaturas, integradas por associados efectivos, ou designados por estes de entre os seus quadros efectivos, no caso de pessoas colectivas, devendo os associados ter um mínimo de três anos de inscrição e permanência ininterrupta nessa qualidade a contar da data da decisão de admissão pela direcção.

2- As listas deverão ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes do ato eleitoral.

3- Não poderão integrar as listas pessoas que tenham qualquer impedimento de ordem deontológica ou legal, designadamente as que se integrem em órgão, associação ou cargo que importe incompatibilidade com os fins da associação, sendo da competência do presidente da assembleia geral a decisão sobre a verificação da elegibilidade.

4- Devem ser constituídas listas separadas para cada um dos órgãos, devendo conter a identificação completa dos candidatos e a indicação do cargo.

5- Para o conselho fiscal e para a direcção, as listas devem conter a indicação de elementos suplentes, sendo de um para o conselho fiscal e dois para a direcção, sendo que na falta destes será designado pela direcção um associado para o efeito, até novo acto eleitoral.

6- As listas apresentadas serão classificadas por ordem alfabética, a partir da primeira, segundo a ordem de apresentação.

7- No caso de não ser apresentada nenhuma lista dentro do prazo, a assembleia geral eleitoral será adiada para nova data a definir, nos prazos mínimo de 30 e máximo de 60 dias imediatos, mediante nova convocatória.

8- Se neste novo prazo não for apresentada nenhuma lista, deverá o presidente da mesa solicitar aos órgãos sociais cessantes que se mantenham em funções, devendo dinamizar o processo eleitoral e convocar nova assembleia geral eleitoral visando a ultrapassagem da situação de crise diretiva.

9- Para eleição dos órgãos sociais considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de se verificar igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, para o que se procederá à designação de nova data da assembleia geral eleitoral para o efeito.

10- As eleições poderão ser impugnadas, total ou parcialmente, até cinco dias após a sua realização, devendo a respetiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos 15 dias seguintes.

11- Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições para o(s) órgão(s) impugnado(s), que se realizarão até 30 dias após a data da decisão do presidente da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO C

Direção

Artigo 19.º

(Composição e funcionamento)

1- A direcção é constituída por cinco elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, que substituirá o presidente nos seus impedimentos, um tesoureiro e dois vogais.

2- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento definitivo do presidente da direcção, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição para a direcção, no prazo de 60 dias após tomada de conhecimento da situação.

3- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento definitivo de um dos restantes elementos efectivos da direcção, proceder-se-á à sua substituição por um suplente e pela ordem correspondente da lista eleita, ou no caso de impedimento ou indisponibilidade deste, por pessoa a designar pelo presidente da assembleia geral, com o acordo do presidente da direcção e do conselho fiscal até que o impedimento cesse ou ocorram novas eleições.

4- Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição no prazo de 60 dias, devendo a direcção cessante assegurar a gestão corrente da associação.

5- Na situação referida no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral poderá optar por antecipar o ato eleitoral para os restantes órgãos sociais.

6- A direcção reunirá em sessão, com a regularidade que decidir, sendo convocada pelo presidente ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente e funcionará quando esteja presente a maioria dos seus membros, sem prejuízo do direito de representação.

7- A direcção delibera por maioria dos votos dos membros presentes ou representados, cabendo ao seu presidente ou ao vice-presidente, no impedimento daquele, voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 20.º

(Competência do presidente da direcção)

Compete ao presidente da direcção:

1- Liderar a direcção e a associação, assegurando o cumprimento da sua missão estratégica;

2- Assegurar a representação institucional da associação;

3- Atribuir e definir as competências dos restantes membros efectivos da direcção;

4- Representar a direcção na assembleia geral, ou designar outro membro da direcção que a represente;

5- Requerer a convocação da assembleia geral extraordinariamente, quando tido por conveniente;

6- A elaboração do plano estratégico para o mandato.

Artigo 21.º

(Competências da direção)

Compete à direção praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos fins da associação, designadamente:

- 1- Apreciar e pronunciar-se sobre o plano estratégico para o mandato, elaborado pelo presidente da direção;
- 2- Elaborar o relatório e contas do exercício e submetê-lo à apreciação do conselho fiscal e deliberação da assembleia geral;
- 3- Elaborar o plano e orçamento anual;
- 4- Assegurar a implementação dos planos estratégicos e operacionais aprovados;
- 5- Exercer os direitos de admissão, demissão, exclusão e readmissão de associados consignados nos presentes estatutos;
- 6- Representar a ANEP em juízo e fora dele, podendo, quando entender, delegar essa representação;
- 7- Identificar os responsáveis pela gestão de tesouraria e movimentação bancária delegando as necessárias competências quando necessário;
- 8- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;
- 9- Elaborar os regulamentos que entenda necessários para prossecução das disposições estatutárias;
- 10- Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tido por conveniente;
- 11- Fixar e alterar o montante das joias, quotas e outras prestações pecuniárias e proceder à sua cobrança;
- 12- Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;
- 13- Executar as deliberações da assembleia geral;
- 14- Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho;
- 15- Adquirir ou locar, a título gratuito ou oneroso, bens móveis e imóveis destinados aos fins estatutários e atividade, podendo alterar ou extinguir os respectivos contratos;
- 16- Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos, parcerias de cooperação e contratos com outras entidades;
- 17- Decidir sobre a adesão a outras associações, federações ou confederações, bem como participar na sua constituição;
- 18- Exercer o poder disciplinar, instaurando processos disciplinares e aplicando as respetivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
- 19- Praticar tudo quanto for julgado conveniente à realização da missão da ANEP e à defesa dos interesses seus associados;
- 20- É ainda da competência da direção deliberar sobre todas as matérias que por lei ou pelos estatutos não sejam especialmente cometidas aos demais órgãos da associação.

Artigo 22.º

(Forma de obrigar a associação)

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, necessariamente, a do seu presidente, sem prejuízo do direito

de delegação ou representação.

2- A associação obriga-se ainda pela assinatura de mandatários, nos termos das competências delegadas pela direção nos respetivos mandatos.

SECÇÃO D

Conselho fiscal

Artigo 23.º

(Constituição)

O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da associação.

1- Caberá à direção decidir, sob proposta do conselho fiscal, o eventual recurso aos serviços de um revisor oficial de contas.

2- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia eleitoral.

3- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento definitivo de um elemento efetivo do conselho fiscal, proceder-se-á à sua substituição por um suplente e pela ordem correspondente da lista eleita, ou no caso de impedimento ou indisponibilidade deste, por pessoa a designar pelo presidente da assembleia geral, com o acordo do presidente da direção e do conselho fiscal até que o impedimento cesse ou ocorram novas eleições.

4- Na primeira reunião posterior à eleição, o conselho fiscal designará de entre os vogais o substituto do presidente nas suas altas ou impedimentos.

Artigo 24.º

(Competências)

O conselho fiscal tem competências semelhantes às legalmente atribuídas pelo Código das Sociedades Comerciais ao conselho fiscal nele previsto para as sociedades anónimas, designadamente:

- a) Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da associação;
- b) Analisar e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício e sobre o plano e orçamento, previamente à sua apresentação aos órgãos competentes;
- c) Fiscalizar os atos da direção;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 25.º

(Funcionamento)

1- O conselho fiscal reunirá sempre que para tal seja convocado pelo respetivo presidente.

2- O conselho fiscal considera-se constituído com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas pela maioria de votos dos membros presentes.

4- O presidente do conselho fiscal dispõe de voto de qualidade em caso de empate.

SECÇÃO E

Artigo 26.º

(Conselho consultivo)

1- A associação poderá ter um conselho consultivo, com funções de assessoria da direcção em matérias de especial relevância e complexidade técnica, ou que importem o aconselhamento por pessoas com especiais experiência e conhecimentos em determinadas áreas e mesmo histórico ligado à associação.

2- Tal órgão terá um número indeterminado de membros, designados e destituídos pela direcção, conforme as necessidades em cada momento experimentadas pela associação e caracter meramente consultivo, não vinculativo, sendo da opção da direcção optar pela consulta a um ou vários membros, consoante as necessidades.

3- O cargo não será remunerado.

4- A estrutura e modo de funcionamento do conselho consultivo será objecto de deliberação em assembleia geral.

CAPÍTULO III

Receitas, despesas e orçamento.

Artigo 27.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas a pagar pelos associados;
- b) O produto de quotizações extraordinárias aprovadas em assembleia geral por proposta da direcção;
- c) As verbas que resultem de serviços prestados a associados ou terceiros;
- d) Os rendimentos dos seus bens;
- e) Quaisquer fundos, subsídios, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos, designadamente no âmbito de patrocínios;
- f) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

Artigo 28.º

(Despesas)

Constituem despesas da associação aquelas que se mostrem necessárias para cabal prossecução dos seus objetivos estatutários.

Artigo 29.º

(Orçamento)

As receitas e despesas anuais constarão de orçamento a elaborar pela direcção.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 30.º

(Duração do ano social)

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 31.º

(Dissolução e liquidação da associação)

1- A dissolução da associação será deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação tomada por três quartos do número de todos os associados, devendo, sob pena de nulidade, deliberar-se sobre o destino do património social.

2- A liquidação da associação será feita pelos liquidatários designados pela assembleia geral que delibere a dissolução.

3- O património social da ANEP não pode ser distribuído pelos associados, podendo, no entanto, ser atribuído a associação já constituída ou a constituir, que prossiga idênticos fins com idêntico âmbito representativo.

4- Na impossibilidade de proceder à atribuição referida no número anterior, o património social será atribuído à confederação associativa de empregadores que assegure, tanto quanto possível, a realização dos fins prosseguidos pela ANEP.

Artigo 32.º

(Alteração dos estatutos)

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral, nos termos previstos nos mesmos e na lei.

Artigo 33.º

(Foro)

Para todas questões que oponham a associação a associados ou que emergjam destes estatutos ou regulamentos fica estipulado o foro da comarca da sede da associação.

Artigo 34.º

(Disposições supletivas)

No omissis valerão as disposições legais aplicáveis e as deliberações dos associados, válida e legalmente tomadas.

Registado em 11 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 151 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de outubro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente de direção - Sofia Daniela Leite de Oliveira, em representação da Academy Slyou, L.^{da}

Vice-presidente de direção - Helena Maria Fernandes Veigas, em representação da Escolas ABC do Cabeleireiro e Estética, L.^{da}

Tesoureira de direção - Ilda Maria Jesus Mota, em representação da Oxigenesis Portugal, L.^{da}

Secretário/vogal de direção - João Raul de Abreu Cotrim, em representação da Kapyderm Portugal - Valente & Cotrim, Distribuição e Formação, L.^{da}

Secretário/vogal de direção - Susana Maria Moreira da Silva Magalhães Correia, em representação da CV Cosmetics Portugal, L.^{da}

Suplente direção - Maria Amélia Vilhena Guerra de Moraes e Castro, esteticista em nome individual.

Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo - AEEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Luís Baptista Esteves Virtuoso - Externato Marista de Lisboa.

Vice-presidente - João Carlos Gallardo Muñoz de Oliveira - Colégio de São João de Brito.

Tesoureiro - Marco Aurélio Mendes Machado Dias da Silva - Salesianos de Lisboa - Colégio Oficinas de S. José.

1.º vogal - João Manuel Ribeiro Trigo - Colégio EFANOR.

2.º vogal - Teresa do Rosário de Almeida Damásio - Real Colégio de Portugal.

3.º vogal - Joana Maria Cardoso Cunha Vieira - Colégio de Lamas.

4.º vogal - Carlos Nuno Aleixo Pais Silva - Externato de Penafirme.

Suplente do tesoureiro - Miguel Silva Ribeiro da Costa Moraes - Colégio Pedro Arrupe.

Suplente do 1.º vogal - Filipe Carlos Ribeiro Dias Vieira - Conservatório de Música da Jobra.

Suplente do 2.º vogal - Bárbara Beck de Lancastre - PaRK International School Alfragide.

Suplente do 3.º vogal - Maria Luísa Ribeiro Abranches de Almeida Simões Bolota - Colégio D. Luísa Sigea.

Suplente do 4.º vogal - José Paulo Martins Pinto Malheiro - Externato Ribadouro.

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Saber Infinito, Unipessoal, L.^{da} - Caneças, representada por Rodolfo da Silva Gonçalves Cardoso.

Vice-presidente - Credível, Unipessoal, L.^{da} - Loures, representada por Hugo Miguel Conceição Fonseca Pinheiro.

Vogal - Flores & Flores, L.^{da} - Loures, representada por Aida Maria Paisana Flores.

Vogal - António Rodrigues Ferreira Martins, Unipessoal, L.^{da} - Sacavém, representada por Ricardo Manuel Tomás Martins.

Vogal - By Olga de Oliveira, L.^{da} - Caneças, representada por Olga Maria Cordeiro de Oliveira.

APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente	SACOS 88 - Sociedade de Plásticos, L. ^{da} Representada por: Amaro Reis.
Vice-presidente Executivo	IP - Interpolimeri Portugal, SA Representada por: Pedro Paes do Amaral.
Vice-presidente Tesoureiro	Vizelpas - Flexible Films, SA Representada por: Modesto Araújo.
Vice-presidente Automóveis e peças técnicas	Plasfil - Plásticos da Figueira, SA Representada por: Gonçalo Pereira Tomé.
Vice-presidente Embalagem	SIE - Sociedade Internacional de Embalagem, SA Representada por: Nuno Frois.
Vice-presidente Equipamentos e auxiliares	AGI - Augusto Guimarães & Irmão, L. ^{da} Representada por: Nuno Machado Nieto Guimarães.
Vice-presidente Filme e folha	POLIVOUGA - Indústria de Plásticos, SA Representada por: Tiago Barros.
Vice-presidente Produção matérias-primas	MIBEPA - Importação, Comércio e Exportação, L. ^{da} Representada por: Manuel Mota.
Vice-presidente Reciclagem	SIRPLASTE - Soc. Ind. Recup. Plástico, SA Representada por: Ricardo Jorge Martins Pereira.
Vice-presidente Tubos e perfis	FERSIL - Freitas & Silva, SA Representada por: Jorge Vicente de Sousa.

Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria e Ourém (ARICOP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de março de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente	MESIS - Engenharia, L. ^{da} Representada por: José Luís Sismeiro Francisco
Tesoureiro	Terraços da Cidade - Construções, L. ^{da} Representada por: Miguel Alexandre Carvalho Pereira

Secretário	CIMALHA - Construções da Batalha, SA Representada por: César Augusto Pereira da Silva Jordão
Vogal	ECO DEMO - Demolições Ecologia e Construção, SA
	Representada por: Nelson Pereira dos Santos
Vogal	COBERFER - Construções, SA Representada por: José da Silva Febra

Associação Empresarial da Maia - AEMAIA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maiambiente, EM, representada por Joaquim Carlos Silva Mendes.

Vice-presidente - Tipografia Lessa L.^{da}, representada por Paulo Jorge Mandim Santos Silva Lessa.

Vice-presidente - Henisa - Comércio Produtos Alimentares L.^{da}, representada por Isabel Maria Teixeira Araújo.

Vice-presidente - Maialimpa - Limpezas, Manutenção e Comércio de Produtos Conexos L.^{da}, representada por Joaquim Fernando Teixeira Correia.

Vice-presidente - Ferbar - Fernando Barros Produtos Alimentares, SA, representada por Sérgio Silva.

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Syngenta Crop Protection, L.^{da}, representada por Felisbela Torres Campos.

Vice-presidente - Bayer Cropscience, representada por Luís Antunes.

Tesoureiro - Sipcarn Portugal, representada por Fernando José Inácio Aniceto.

Secretário - Basf Portuguesa, L.^{da}, representada por Paulo Lourenço.

Vogal - Ascenza Agro, representada por Mónica Teixeira.

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração

Na identidade dos membros da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019 e n.º 2, de 15 de janeiro de 2022 foi efetuada a seguinte alteração:

[...]

Vogais da I liga:

(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

[...]

Vitória Sport Clube - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Jaime Miguel Santos Pereira Teixeira passa a ser representada pelo Dr. Diogo Leite Ribeiro.

[...]

Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 15 de dezembro de 2016 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2017, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - ETE - Empresa de Tráfego e Estiva, SA representada pelo Senhor Dr. Gonçalo Muller e Sousa de Andrade Delgado, passa a ser representada pela Senhora Dr.^a Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura Brito de Bogas.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Rádio e Televisão de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 31 de março de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

Nelson de Jesus Martins da Silva.
Rira Maria da Conceição Simões Salvado Rodrigues.
Pedro Jorge Ribeiro Teichgräber.
Lília Magalhães Santos.
Luís Miguel Freitas Nunes.
Gracinda Judite Rodrigues Rocha da Silva.
Jorge Manuel dos Reis Guerreiro.
Ana Luísa Ferreira da Cunha Gama.
Paulo Miguel de Mendonça da Piedade Machete Eusébio.

Ana Rita Pascoal Azevedo.

António Anacleto Louçã.

Subcomissão de trabalhadores - CPN/Porto:

Virgílio Manuel Morais de Matos.
Diogo Manso Sinde Monteiro.
Isabel Maria Roma de Oliveira.
António Luís Peixoto dos Santos.
Beatriz Sofia Pinto Tomás Alves.

Registado em 11 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 52 do livro n.º 2.

Rubis Energia Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitos em 18 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Luís Nuno Brazão Antunes Medina Vieira.
Fábio Manuel Cruz Macieira.
André Filipe Mateus de Ascensão.

Suplentes:

Eduardo Jorge da Cruz Outeiro.
Maria Luísa Napoleão de Castro de Bragança de Carvalho.
Ana Margarida de Sampaio Felício.

Registado em 5 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 52 do livro n.º 2.

Dia Portugal Supermercados, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Alexandre Antunes Borba.
Maximiniana Esteves Farinha da Silva Tavares.
Andreia Sofia Santos Loureiro.
Sónia Maria Lemos Graça.
Vânia Carina de Oliveira Lopes.
David Manuel Taton Teixeira.
Gisela Maria Lima.
Ariana Félix da Silva.
Março André Ferreira Duarte.
Sónia Isabel Matos Ferreira.
Maria Madalena Cardoso Carvalho Rego.

Suplentes:

Ricardo Wilson Rocha Barbosa Vicente.

Elsa Patrícia Silva Pais Póvoa.
Neuza Marina Brito Guerreiro.
Bruno Manuel Raimundo Ferreira.

Registado em 6 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 52 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de abril de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, os trabalhadores abaixo indicados informam V. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.^{da} sita na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, Figueira da Foz, no dia 31 de outubro de 2022.»

(Seguem as assinaturas de 14 trabalhadores.)

Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de abril de 2022, relativa à promoção da

eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, os trabalhadores abaixo indicados V. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.^{da} sita na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, Figueira da Foz, no dia 31 de outubro de 2022.»

(Seguem as assinaturas de 10 trabalhadores.)

MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA - Convocatória

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA, a qual não se realizou, pelo que nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de abril de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a ante-

cedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de maio de 2022, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal, Évora, Beja, e Sines, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: MULTIAUTO - Sociedade de Comércio de Automóveis, SA.

Sede: Estrada Ciprestes - Quinta Varzinha, 2900-657 Setúbal.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

TJA - Transportes J. Amaral, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TJA - Transportes J. Amaral, SA, realizada em 13 de abril de 2022.

Efetivos:

João Miguel Amaral.

Pedro Nuno Páscoa Albino.

Ana Cristina Oliveira da Silva Fernandes.

Paulo Alexandre Maia Martins.

Arnaldo Manuel Marques Mendonça Rodrigues.

Sérgio Moutinho.

Suplentes:

João Silva Oliveira Marques.

Tiago Martins Telha Arrojado.

António Manuel Marques Valente Luz.

Sérgio Augusto Frazão.

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 6 maio de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 157 do livro n.º 1.