



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L. <sup>da</sup> e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	4507
- Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras .....	4524
- Acordo de empresa entre a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	4529
- Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras .....	4543
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras .....	4548
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livradores e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação .....	4551

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL - Eleição .....	4556
- União dos Sindicatos da Guarda - USG/CGTP-IN - Eleição .....	4556
- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho - Eleição .....	4557
- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Substituição .....	4557

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- AEL - Associação Empresarial de Lousada - Constituição .....	4557
--	------

**II – Direção:**

- AEL - Associação Empresarial de Lousada - Eleição .....	4564
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar - Eleição .....	4564

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Transdev Expressos, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Constituição ..... 4565

**II – Eleições:**

- Transdev Expressos, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 4568

- Armatis Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 4568

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

**I – Convocatórias:**

- Super Bock Bebidas, SA - Retificação ..... 4569

**II – Eleição de representantes:**

- ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 4569

- Papeleira Coreboard, SA - Eleição ..... 4569

- Armatis Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 4569

- Super Bock Bebidas, SA - Retificação ..... 4570

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de setembro de 2018, e posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019 e n.º 40, de 29 de outubro de 2019.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Ali-

mentares, L.<sup>da</sup>, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 192 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

## CAPÍTULO II

### Admissão, quadros, acessos e carreiras

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

1- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

a) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

As condições especiais da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo no disposto na lei geral quanto ao período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

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

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias e classificações profissionais

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3- É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a car-

reira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da Parmalat Portugal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de Segurança Social e outros a estes inerentes;

g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

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

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

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela

entidade patronal;

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

h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

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

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

sões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfásado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

c) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Antecipação do início e termo do horário de trabalho**

A antecipação do horário de trabalho pode ser feito nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efetiva.

3- No início de cada mês, a direção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

3- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

4- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

5- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

6- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

7- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

8- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando

haja acordo entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

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

4- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior as 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

5- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou a da criança.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

Pequeno-almoço:.....	2,49 €;
Almoço: .....	8,98 €;
Jantar: .....	8,98 €;
Ceia: .....	2,49 €.

7- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

8- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

9- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

10- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Condições de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Limites do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites.

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) 48 horas totais de trabalho por semana;

d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido a trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poder ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a 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 de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>

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

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

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

em que

$RH$  = Remuneração horária.

$RM$  = Remuneração mensal.

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de março de 1995.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> atribuirá um subsídio de alimentação de 7,63 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de abril de 2018, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 0h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Transferência

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis;

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

- Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

- Almoço: ..... Das 11h30 às 14h00;

- Jantar: ..... Das 19h00 às 21h30;

- Ceia: ..... Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço: .....2,55 €;

- Almoço:..... 9,17 €;
- Jantar:..... 9,17 €;
- Ceia:..... 3,32 €.

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

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a con-

nuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- São feriados obrigatórios:

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

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

- O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
- A Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Duração do período das férias

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e maio

e 31 de outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

7- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- 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 pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> seja do facto informa-

da, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>

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

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará no momento em que se torne certo

que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

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

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

- Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

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

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;

c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.<sup>a</sup> Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Direitos sociais

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são:

a) Hospitalização;

b) Ambulatório: consultas e outras despesas;

c) Estomatologia: consultas e outras despesas;

d) Próteses e ortóteses;

e) Assistência médica ao domicílio;

f) Cobertura da segunda opinião médica.

### CAPÍTULO IX

#### Assuntos regulamentados pela lei geral

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Contratos a termo;

b) Cessação do contrato de trabalho;

c) Disciplina;

d) Condições particulares de trabalho: proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;

e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

a) Formação profissional;

b) Atividade sindical.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, quem qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remissões

1- A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Contratos a termo;

b) Cessação do contrato de trabalho;

c) Disciplina;

d) Condições particulares de trabalho: proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;

f) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

g) Formação profissional;

h) Atividade sindical.

## CAPÍTULO X

### Relações entre as partes outorgantes do presente AE

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos da publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e finais

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante* - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo* - É o trabalhador que executa em colaboração direta com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Analista* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou 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 verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado* - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo (graus III, II e I)* - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado duma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de

um grupo de profissionais nos aspetos, funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector* - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador de entregas* - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a faturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado* - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias 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 o seguimento apropriado; tira as 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 os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qua-

lificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva 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 sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que deteta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de máquinas de transporte e elevação* - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar

outras operações simples com máquinas.

*Operador de processo* - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo principal* - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.ª, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa, exclusivamente ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/Industrial* - 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 atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

- Manutenção elétrica/Instrumentação;
- Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Eletrónica;
- Instrumentação (eletrónica e pneumática);
- Manutenção mecânica;
- Serralharia;
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Torneiro mecânico.

*Técnico de grau III* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, 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 objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. 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. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico de grau II* - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

*Técnico de grau I* - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se

numa fase de aprendizagem.

*Telefonista/Rececionista* - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os con-

tactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

## ANEXO II

**Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade**

Nível	Cod.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2022	Subsídio assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1 654,72 €	
IS	522	Técnico - Grau III		
I	170	Chefe sector	1 623,89 €	
I	41	Chefe secção		
I	521	Técnico - Grau II		
I	11	Chefe turno		
2	220	Encarregado 1.ª	1 163,46 €	124,70 €
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Técnico - Grau I		
2	500	Técnico administrativo/industrial		
2	703	Técnico manutenção - Grau IV		
3.ª	221	Encarregado 2.ª	1044,65 €	112,23 €
3.ª	240	Escriturário 1.ª		
3.ª	140	Analista principal		
3.ª	331	Operador processo principal - Grau II		
3.ª	652	Técnico industrial - Grau III		
3.ª	702	Técnico manutenção - Grau III		
3	141	Analista de I	964,43 €	99,76 €
3	241	Escriturário 2.ª		
3	259	Fiel armazém qualificado		
3	270	Fogueiro 1.ª		
3	651	Técnico industrial - Grau II		
3	314	Operador logística		
3	330	Operador processo principal - Grau I		
3	701	Técnico manutenção - Grau II		

4	142	Analista II	906,38 €	87,29 €
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador processo 1. <sup>a</sup>		
4	650	Técnico industrial		
4	700	Técnico manutenção - Grau I		
5	242	Escriturário 3. <sup>a</sup>	868,05 €	74,82 €
5	143	Analista 3. <sup>a</sup>		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Foguetiro 2. <sup>a</sup>		
5	290	Lubrificador 1. <sup>a</sup>		
5	311	Operador processo 2. <sup>a</sup>		
5	323	Operador máquinas transporte e elevação - Grau IV		
5	350	Pedreiro 1. <sup>a</sup>		
5	0	Pintor 1. <sup>a</sup>		
5	517	Técnico estagiário - Grau III		
6	291	Lubrificador 2. <sup>a</sup>	829,56 €	62,35 €
6	312	Operador processo 3. <sup>a</sup>		
6	351	Pedreiro 2. <sup>a</sup>		
6	0	Pintor 2. <sup>a</sup>		
6	516	Técnico estagiário - Grau II		
7	210	Controlador de entregas	806,81 €	52,37 €
7	272	Foguetiro 3. <sup>a</sup>		
7	123	Ajudante processo - Grau IV		
7	292	Lubrificador 3. <sup>a</sup>		
7	322	Operador máquinas transporte e elevação - Grau III		
7	352	Pedreiro 3. <sup>a</sup>		
7	515	Técnico estagiário - Grau I		
7	751	Telefonista rececionista		
8	122	Ajudante processo - Grau III	778,62 €	37,41 €
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III		
9	321	Operador máquinas transporte e elevação - Grau II	750,70 €	24,94 €
9	121	Ajudante processo - Grau II		
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II		

10	115	Ajudante	739,05 €	17,46 €
10	120	Ajudante processo - Grau I		
10	160	Auxiliar administrativo - Grau I		
10	320	Operador máquinas transporte e elevação - Grau I		

Linhó, 21 de setembro 2022.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L<sup>da</sup>:

*Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão*, mandatário.

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.

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

*Eduardo Jaime dos Santos Florindo*, mandatário.

*Vasco Manuel Reis Nobre*, mandatário.

### Declaração

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 do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 239/2022, 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 Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao texto do acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999 («AE»), representando a FIEQUIMETAL as associações sindicais SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte e SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais filiadas na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE que os vincula e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, 22 de agosto de 1999.

3- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara a associação sin-

dical signatária que são abrangidos pelo presente AE aproximadamente 700 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- As modificações constantes do presente AE entram em vigor após publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- A tabela salarial produz efeitos a 1 de janeiro de 2022 e as restantes matérias de natureza pecuniária produzem efeitos a 1 de novembro de 2022.

CAPÍTULO III

**Prestação de trabalho**

Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

**Horário flexível**

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:

a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;

b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.

3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.

4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.

5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.

6- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.

7- A modalidade de horário flexível só pode ser praticada pelos trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

**Regime de prevenção**

1- O trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de

descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria.

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação ao trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a

empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, e ainda aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-C

##### Regime de chamada accidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados accidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada accidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada accidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de

trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada accidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa.

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada accidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada accidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada accidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada accidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Retribuições, remunerações e subsídios

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio mensal de mobilidade sustentável

1- Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2- O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3- O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4- Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-B

##### **Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho**

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5- Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente

cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-C

##### **Trabalho em regime híbrido**

1- Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2- No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

## ANEXO II

### **Regulamento das carreiras profissionais**

#### CAPÍTULO II

##### **2- Condições de progressão**

As progressões para as categorias a que corresponda a nomeação são obrigatoriamente efetuadas, caso o trabalhador, no decurso do tempo estabelecido no AE para o acesso a tal nível, obtenha avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4.

[...]

## ANEXO III

**Enquadramento profissional e tabela salarial**

[...]

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022

**TABELA SALARIAL***(valores arredondados para a unidade de Euro imediatamente superior)*

NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 105,00	2 177,00	2 254,00	2 332,00	2 415,00	2 498,00	2 585,00	2 675,00	2 768,00	2 865,00	2 963,00	3 067,00	3 174,00
19	1 968,00	2 035,00	2 107,00	2 180,00	2 256,00	2 335,00	2 418,00	2 500,00	2 588,00	2 678,00	2 772,00	2 868,00	2 966,00
18	1 839,00	1 904,00	1 970,00	2 037,00	2 109,00	2 182,00	2 259,00	2 338,00	2 420,00	2 503,00	2 591,00	2 681,00	2 775,00
17	1 721,00	1 781,00	1 841,00	1 906,00	1 973,00	2 039,00	2 112,00	2 184,00	2 261,00	2 341,00	2 423,00	2 506,00	2 593,00
16	1 611,00	1 666,00	1 722,00	1 782,00	1 844,00	1 908,00	1 974,00	2 043,00	2 114,00	2 187,00	2 264,00	2 343,00	2 425,00
15	1 507,00	1 559,00	1 611,00	1 668,00	1 724,00	1 784,00	1 846,00	1 910,00	1 977,00	2 045,00	2 116,00	2 190,00	2 267,00
14	1 409,00	1 458,00	1 509,00	1 560,00	1 613,00	1 670,00	1 726,00	1 786,00	1 848,00	1 912,00	1 979,00	2 047,00	2 119,00
13	1 318,00	1 364,00	1 410,00	1 459,00	1 510,00	1 562,00	1 614,00	1 671,00	1 727,00	1 788,00	1 851,00	1 915,00	1 981,00
12	1 238,00	1 275,00	1 320,00	1 365,00	1 412,00	1 461,00	1 512,00	1 564,00	1 616,00	1 673,00	1 730,00	1 790,00	1 853,00
11	1 172,00	1 213,00	1 234,00	1 277,00	1 321,00	1 368,00	1 413,00	1 463,00	1 515,00	1 566,00	1 618,00	1 675,00	1 732,00
10	1 102,00	1 138,00	1 174,00	1 214,00	1 235,00	1 278,00	1 323,00	1 369,00	1 415,00	1 464,00	1 516,00	1 568,00	1 619,00
9	1 032,00	1 067,00	1 102,00	1 139,00	1 175,00	1 201,00	1 237,00	1 279,00	1 324,00	1 370,00	1 417,00	1 466,00	1 518,00
8	966,00	999,00	1 033,00	1 068,00	1 103,00	1 140,00	1 176,00	1 202,00	1 238,00	1 281,00	1 326,00	1 372,00	1 418,00
7	905,00	936,00	967,00	1 000,00	1 034,00	1 069,00	1 104,00	1 142,00	1 178,00	1 203,00	1 239,00	1 283,00	1 327,00
6	851,00	876,00	906,00	936,00	968,00	1 001,00	1 035,00	1 070,00	1 106,00	1 143,00	1 181,00	1 204,00	1 241,00
5	797,00	824,00	852,00	877,00	907,00	937,00	969,00	1 002,00	1 036,00	1 071,00	1 107,00	1 144,00	1 182,00
4	753,00	772,00	798,00	825,00	851,00	878,00	909,00	939,00	970,00	1 003,00	1 037,00	1 072,00	1 108,00
3	715,00	737,00	758,00	781,00	806,00	832,00	858,00	885,00	915,00	944,00	975,00	1 008,00	1 041,00
2	711,00	711,00	716,00	738,00	758,00	781,00	806,00	833,00	859,00	886,00	915,00	945,00	976,00
1	711,00	711,00	711,00	711,00	716,00	739,00	759,00	782,00	807,00	834,00	860,00	888,00	917,00

Lisboa, 10 de novembro de 2022.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

*Dora Maria dos Santos Ferreira Brites Moita*, vogal executiva do conselho de administração.

*Alcides de Castro Oliveira Gama*, vogal executivo do conselho de administração.

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

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Mário Jorge de Jesus Matos*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

do Norte;

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

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

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

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

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 241/2022, 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 Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Aos 13 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois, a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (adiante designada por APdSE) representada pelo sr. presidente do conselho de administração, José Francisco Tavares Rolo, pelo vice-presidente António Luciano da Silva Ribeiro e pelo vogal Luís Manuel Tadeu Marques ao abrigo do poder conferido pelo disposto na alínea *c*) do número 2 do artigo nono e do estatuído na alínea *a*) do número 1 do artigo décimo quarto dos respetivos estatutos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (adiante designado por SINTAP), representado pelo seus mandatários José Ribeiro Jacinto Santos e Carla Maria Godinho Madeira, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que deles resultam, volvidos 11 meses de vigência publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2021, mas impelidos pelas sucessivas alterações, nomeadamente pela alteração da 1.ª posição remuneratória do assistente técnico da administração pública, acordam alterar o acordo nos seguintes termos:

**TÍTULO I**

**Âmbito setorial**

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, aos Municípios de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições dos municípios, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas.

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA., tem igualmente por objeto o desenvolvimento das atividades acessórias, complementares ou subsidiárias das referidas anteriormente.

**TÍTULO II**

**Âmbito geográfico**

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA., exerce as atividades relacionadas como seu objeto social na área geográfica dos concelhos de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia.

**TÍTULO III**

**Âmbito profissional**

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA., têm neste momento cerca de 79 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e de chefia;  
Técnico superior;  
Técnico-profissional;  
Chefe de setor;  
Administrativo;  
Operário.

**TÍTULO IV**

**Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão**

**Artigo 1.º**

**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo de empresa, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (doravante designada abreviadamente por APdSE) e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação coletiva.

2- As dúvidas que se suscitarem na interpretação ou aplicação do presente acordo de empresa serão resolvidas nos termos da legislação em vigor.

**Artigo 2.º**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este acordo de empresa, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial, consideram-se reportadas a 1 de janeiro de 2022.

3- A atribuição dos incentivos pecuniários, nomeadamente o piquete e outras alterações constantes nesta revisão, consideram-se reportadas a 1 de outubro de 2022

4- A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

**TÍTULO V**

**Recrutamento de pessoal**

**Artigo 3.º**

**Procedimento**

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da unidade orgânica in-

teressada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração (doravante designado abreviadamente por CA).

2- O recrutamento deverá ser efetuado, em primeira instância, internamente, sendo o anúncio publicado através de nota interna definindo-se, de acordo com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga, um período entre os 5 e os 15 dias úteis, para que os trabalhadores procedam à sua candidatura.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para a função, a alternativa passará pelo recrutamento externo. A publicitação do anúncio será efetuada na página da internet e da intranet da APdSE e, pelo menos, num jornal periódico de grande tiragem, local ou nacional, consoante a exigência do recrutamento. O período de candidatura deverá decorrer igualmente entre os 5 e os 15 dias úteis de acordo com os requisitos definidos para preenchimento da vaga.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria ou grupo profissional, o descritivo da função e o perfil do candidato a recrutar, de acordo com o manual de funções e o manual de competências vigentes na empresa.

5- O anúncio deve enunciar os métodos de seleção a utilizar.

6- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a APdSE poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de reconhecida experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

#### Artigo 4.º

##### Avaliação

1- Com base nos critérios de seleção, previamente definidos pelo conselho de administração (CA), serão realizados os métodos de seleção.

2- Compete ao júri a elaboração de uma ata, com o projeto de deliberação, a qual será remetida ao conselho de administração a fim de proceder à sua aprovação.

#### Artigo 5.º

##### Instrução do processo

1- Compete ao serviço de recursos humanos organizar o processo de recrutamento.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior os atos da competência do júri, nomeadamente, a realização das provas de avaliação e a elaboração da respetiva ata.

#### Artigo 6.º

##### Notificação

Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido ao serviço de recursos humanos para posterior notificação dos concorrentes por via eletrónica.

#### Artigo 7.º

##### Acolhimento

Compete ao serviço de recursos humanos proceder ao acolhimento e acompanhamento durante o período de integração do novo trabalhador.

#### Artigo 8.º

##### Admissão - Habilitações mínimas exigidas

As habilitações mínimas exigidas para admissão na empresa devem respeitar a seguinte tabela:

Data de nascimento	Escolaridade obrigatória
Até 31 de dezembro de 1966	4 anos de escolaridade
Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980	6 anos de escolaridade
A partir de 1 de janeiro de 1981	9 anos de escolaridade
Ano letivo 2009/2010	12 anos de escolaridade

Ano letivo de 2009/2010 - Alunos matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até 18 anos.

#### Artigo 9.º

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

## TÍTULO VI

### Forma de atuação dos stalkolders

#### Artigo 10.º

##### Deveres da APdSE

A APdSE deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos deles emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

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

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

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

e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a higiene, segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças profissionais;

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

g) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados ao desenvolvimento e valorização profissional e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível pela regulamentação ou deontologia profissional da atividade profissional que exerce, e não impor trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

j) Providenciar para que as suas relações com o trabalhador se processem num clima de mútua confiança;

k) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova função, proporcionando-lhe todos os meios e condições necessários para a sua plena e eficaz adaptação;

l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal, com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados, datas de posse, diplomas de provimento, certificados de habilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade, formas de mobilidade, louvores;

m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou termos da lei;

n) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todas as informações a que têm direito, nos termos da lei sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em classificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou disciplinares, dados que traduzam descontos no vencimento auferido desde que não sejam feitos *ope legis* (porque a lei o determina) mas *ope voluntatis* (na sequência de decisão judicial), todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

p) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integrem, sempre que o respetivo trabalhador ou alguém por si mandatado o solicite;

q) Cumprir o estipulado no código de conduta;

r) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

s) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

#### Artigo 11.º

##### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

e) Cumprir as ordens e diretrizes da APdSE, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

i) Guardar lealdade à APdSE e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades ou pessoas com as quais a APdSE mantenha relações comerciais;

k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da APdSE para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;

m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;

n) Cumprir o estipulado no código de conduta;

o) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

#### Artigo 12.º

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

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

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

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mes-

mo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela APdSE de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

## TÍTULO VII

### Horário de trabalho

#### Artigo 13.º

##### Regulamento interno de execução do horário de trabalho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

As obrigações e deveres das partes relativas a este título constam do regulamento interno de execução do horário de trabalho, que faz parte integrante do presente AE como anexo III.

#### Artigo 14.º

##### Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na APdSE.

#### Artigo 15.º

##### Duração semanal e diária do trabalho

1- A duração semanal de trabalho é de trinta e cinco 35 (trinta e cinco) horas.

2- O período normal de trabalho diário é de 7 (sete horas).

#### Artigo 16.º

##### Conceitos

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

a) Sábado, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5- Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

## TÍTULO VIII

### Férias, feriados e tolerâncias de ponto

#### Artigo 17.º

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

4- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

#### Artigo 18.º

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- 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.

4- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que pelo menos sejam gozados dez dias úteis consecutivos.

6- Os superiores hierárquicos só podem autorizar o gozo de férias interpoladas desde que esteja salvaguardado o período de férias seguido conforme o disposto no número anterior.

7- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de duas vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.

#### Artigo 19.º

##### Afixação do mapa de férias

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

#### Artigo 20.º

##### Feriados e tolerâncias de ponto

1- Consideram-se feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei e os feriados locais dos concelhos de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia, que serão usufruídos de acordo com o local de trabalho do trabalhador.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observadas, precedendo de deliberação do CA, as tolerâncias de ponto, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro.

### TÍTULO IX

#### Outros direitos e regalias

#### Artigo 21.º

##### Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo CA.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas, com resultados positivos da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA.

#### Artigo 22.º

##### Seguro de doença

Aos trabalhadores que não têm acesso aos benefícios e regalias da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários

e Agentes da Administração Pública (ADSE) será assegurado um seguro de doença, como forma de suprir tal facto.

#### Artigo 23.º

##### Desconto das quotas sindicais

1- A APdSE respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Artigo 24.º

##### Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo.

2- A APdSE tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário de 6,15 €;

b) Monetário, através de transferência bancária, nos termos e de valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

3- A opção pela modalidade referida na alínea b) do número anterior é do trabalhador, devendo-a manifestar junto do serviço de recursos humanos.

#### Artigo 25.º

##### Subsídio de polivalência

1- Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do CA, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até 50,00 €.

2- Este suplemento remuneratório, que é aferido por cada dia útil de trabalho efetivamente prestado em tais condições, não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Artigo 26.º

##### Suplemento remuneratório de abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- Os trabalhadores que exerçam as funções terão direito a um subsídio diário de 4,25 € de abono para falhas.

3- Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- A alínea c) do número 3 do artigo 2.º do Código do IRS determina que são considerados rendimentos de trabalho dependente, os abonos para falhas, na parte em que excedam 5 % da remuneração mensal fixa.

### Artigo 27.º

#### Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1- Será atribuído um suplemento remuneratório de 12,50 € por mês, a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

a) Só tenham faltas por conta de férias e por compensação de horas;

b) Compareçam no serviço dentro do horário determinado.

2- A atribuição deste suplemento remuneratório apenas se verifica nos meses em que os trabalhadores estejam ao serviço, havendo direito à sua percepção na situação de faltas dadas no exercício da atividade sindical e em resultado da ocorrência de acidente de trabalho.

3- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

### Artigo 28.º

#### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores, a quem seja concedida, mediante deliberação do CA, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

a) Modalidade de isenção de horário total: 8 % da sua remuneração base;

b) Outras modalidades de isenção de horário: 5 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades de isenção de horário de trabalho obedecem ao estabelecido no Código do Trabalho;

3- A isenção de horário é extensiva a todas as categorias profissionais, bem como o respetivo suplemento, contudo terá de obedecer às situações de admissibilidade previstas no Código do Trabalho;

4- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- O montante identificado na alínea a) e b) do número 1 do presente artigo não poderão ser inferiores aos estipulado no artigo 265.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Artigo 29.º

#### Subsídio de turno - Fixação das percentagens

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total e semanal prolongado;

b) 20 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

3- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

### Artigo 30.º

#### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1- Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do CA, um suplemento remuneratório.

2- As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

##### Grau elevado

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente na execução de:

- Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros;
- Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;
- Ramais de saneamento;
- Condutor de máquinas pesadas e de viaturas especiais;
- Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;
- Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;
- Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade.

##### Grau médio

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente a execução de:

- Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;
- Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;
- Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;
- Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;
- Desmonte de massas rochosas e betuminosas, utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;
- Verificação de características da rede através de abertura de caixas de saneamento.

##### Grau baixo

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente a execução de:

- Manuseamento de produtos químicos de baixa perigosidade;
- Manutenção e limpeza de infraestruturas;
- Colocação e manuseamento e leitura de contadores.

3- Este suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo calculado, em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco e das seguintes percentagens:

- a) 15 % - Grau elevado;
- b) 10 % - Grau médio;
- c) 5 % - Grau baixo.

4- As referidas percentagens são calculadas tendo por base o salário base do trabalho.

5- A percentagem do presente suplemento remuneratório, será ajustado automaticamente, pela tabela da função pública em vigor.

6- A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração.

7- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

8- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Artigo 31.º

##### Subsídio de transporte

1- Caso não seja possível a manutenção do local da prestação do trabalho, nomeadamente dos trabalhadores oriundos das câmaras municipais de Oliveira do Hospital e de Gouveia, sempre que ponderadas as suas necessidades operacionais tal não seja possível, a APdSE compensará o trabalhador, através da atribuição de subsídio diário de 4,25 €.

2- No caso em que ocorra uma alteração do local de trabalho que implique a deslocação do trabalhador em viatura própria e a APdSE lhe faculte o meio de transporte adequado, esta fica desonerada da obrigação prevista no número anterior.

3- A utilização de viatura própria no decorrer trabalho prestado à APdSE, está sujeito à retribuição de um subsídio de transporte equivalente a 0,36 €/km.

4- Os subsídios correspondentes aos número 1 e 3 não podem ser cumulativos.

5- O subsídio correspondente ao número 1 não é aplicável aos cargos dirigentes.

6- Os referidos suplementos são considerados ajudas de custos, sendo obrigatório o preenchimento de ficha de itinerário.

#### Artigo 32.º

##### Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador terá direito a um subsídio diário, no montante de 4,25 €, que visa compensar a disponibilidade do trabalhador para assegurar a prestação de trabalho fora do horário de trabalho, mediante chamada.

2- Apenas será retribuído o trabalhador, que além do trabalho desenvolvido no horário normal de trabalho, integre «escalas de prevenção» estando disponíveis para, em caso de necessidade, e mediante solicitação dos serviços, procederem às tarefas e funções solicitadas.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para

efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Artigo 32.º-A

##### Subsídio de piquete

1- O trabalhador terá direito a um subsídio diário, no montante de 17,50 €, que visa compensar o trabalhador para assegurar a prestação de trabalho fora do horário normal, mediante chamada, durante todos os dias da semana e assegurar o trabalho no horário normal ao sábado e domingo.

2- Apenas será retribuído o trabalhador que integre escalas de «piquete» sendo ainda remunerado pelas horas extras de serviço efetivo prestado nesse período.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Artigo 33.º

##### Despesas de representação

1- Têm natureza compensatória quando são atribuídas para, através delas, diretores e dirigentes custearem os próprios gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem.

2- Têm caráter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com caráter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

– Diretor-geral - Valor mensal das despesas de representação: 350,00 €.

– Diretor - Valor mensal das despesas de representação: 250,00 €.

– Dirigente de unidade - Valor mensal das despesas de representação: 150,00 €.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Artigo 34.º

##### Categoria profissional: Conceitos e definições

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Profissão ou categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

#### Artigo 35.º

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da APdSE, abrangidos pelo presente

AE, estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das previstas no mesmo anexo.

2- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

#### Artigo 36.º

##### Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento interno ou externo serão feitas para o nível/letra inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adotado critério diferente, mediante decisão devidamente fundamentada do CA.

#### Artigo 37.º

##### Evolução na carreira: Requisitos mínimos gerais

A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

#### Artigo 38.º

##### Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

#### Artigo 39.º

##### Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial

1- A evolução na carreira e a mudança de letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (SAD), precedendo a notificação dos pontos que tiver obtido naquela avaliação.

2- A mudança de letra, na mesma categoria, abrange todos os trabalhadores da APdSE nos termos do disposto no número seguinte.

3- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte aquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

a) Quatro pontos por cada menção máxima;

b) Três pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;

d) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

4- No apuramento do número de pontos para efeitos do disposto no número 3 contam-se os pontos correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório, contando os pontos sobrantes para o próximo posicionamento remuneratório.

5- Poderão ainda beneficiar de alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, mediante opção gestionária, os trabalhadores da APdSE que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção máxima;

b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou

c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

6- A opção gestionária referida no número anterior dependerá de deliberação favorável do CA e ficará condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito.

7- A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

8- Os trabalhadores providos em comissão de serviço em cargos dirigentes e de chefia conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

## TÍTULO X

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

##### **Trabalhadores em regime de cedência de interesse público Posicionamento na tabela da empresa**

Os trabalhadores a prestarem serviço na APdSE, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da Tabela Geral da Função Pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

#### Artigo 41.º

##### **Atualização da tabela salarial da empresa**

1- A tabela salarial da empresa, prevista no anexo II do presente acordo de empresa, será revista automaticamente em função da atualização do Salário Mínimo Nacional (SMN), no valor exato do aumento a que nesse ano diga respeito na seguinte proporção:

100 % do aumento do SMN para remunerações até à letra 2 E;

60 % do aumento do SMN para remunerações da letra 2 E até à letra 4 F;

30 % do aumento do SMN para remunerações acima da letra 4 F.

2- No caso de o aumento salarial definido para a função pública no ano em causa, resultar valor superior ao estipulado no número anterior, prevalece aquele que for favorável ao trabalhador.

#### Artigo 42.º

##### **Regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA**

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA tem um regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho, denominado SAD, onde estão definidas as obrigações e deveres das partes relativas a este título.

#### Artigo 43.º

##### **Regulamentos internos**

1- A APdSE promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores através do serviço de recursos humanos.

#### Artigo 44.º

##### **Competência do pessoal dirigente e de chefia**

1- Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente acordo de empresa, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

2- Por pessoal dirigente entende-se o que integra as categorias de diretor-geral, diretor e dirigente de unidade.

3- Por pessoal de chefia entende-se o que integra as categorias de coordenador de serviços e chefe de operações.

#### Artigo 45.º

##### **Comissão de acompanhamento**

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos do(s) sindicato(s) e por igual número de elementos por parte da APdSE e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da APdSE, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

#### Artigo 46.º

##### **Período de vigência**

O presente AE vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente pelo mesmo prazo, sem prejuízo da auscultação prévia do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Diretor-geral	Coordenador de serviço
Diretor	Chefe de operações
Dirigente de unidade	Administrativo e técnico profissional
Técnico superior	Chefe de setor
	Operário

## ANEXO II

## Tabela salarial

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1			720,53 €	761,36 €	801,76 €	842,13 €
2	882,24 €	922,67 €	963,27 €	1 003,90 €	1 028,38 €	1 068,55 €
3	1 109,29 €	1 149,45 €	1 189,96 €	1 230,77 €	1 271,38 €	1 311,73 €
4	1 352,30 €	1 392,81 €	1 433,19 €	1 474,06 €	1 514,66 €	1 554,91 €
5	1 583,47 €	1 624,33 €	1 662,24 €	1 702,67 €	1 743,25 €	1 783,93 €
6	1 824,68 €	1 865,47 €	1 906,25 €	1 946,97 €	1 987,61 €	2 028,11 €
7	2 068,43 €	2 108,53 €	2 149,41 €	2 190,02 €	2 230,32 €	2 270,25 €
8	2 310,89 €	2 351,13 €	2 392,06 €	2 432,52 €	2 472,46 €	2 513,06 €
9	2 553,07 €	2 593,73 €	2 633,75 €	2 674,38 €	2 715,02 €	2 755,49 €
10	2 795,69 €	2 836,24 €	2 876,51 €	2 917,12 €	2 957,45 €	2 998,09 €
11	3 038,45 €	3 079,12 €	3 119,51 €	3 160,18 €	3 200,57 €	3 241,24 €
12	3 281,63 €	3 322,27 €	3 362,62 €	3 403,24 €	3 443,25 €	3 483,50 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Diretor-geral	12 C + Desp. representação	12 F + Desp. representação
Diretor	10 F + Desp. representação	12 F + Desp. representação
Dirigente de unidade	6 E + Desp. representação	10 F + Desp. representação
Técnico superior	3 E	10 F
Coordenador de serviço	3 C	5 F
Chefe de operações	3 B	5 F
Administrativo e técnico profissional	1 E	4 D
Chefe de setor	2 A	3 F
Operário	1 C	3 D

## ANEXO III

**Regulamento interno de execução do horário de trabalho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA**

## Preâmbulo

Refere a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que «são deveres gerais dos trabalhadores:

- O dever de prossecução do interesse público;
- O dever de isenção;
- O dever de imparcialidade;
- O dever de informação;
- O dever de zelo;

- O dever de obediência;
- O dever de lealdade;
- O dever de correção;
- O dever de assiduidade;
- O dever de pontualidade.

## CAPÍTULO I

## Disposições gerais

## Artigo 1.º

## Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento é elaborado ao abrigo da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e ao abrigo do Código do Trabalho

(CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

2- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que desempenham funções na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA.

#### Artigo 2.º

##### Período de funcionamento geral e período de atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento geral o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

2- O período de funcionamento geral da APdSE inicia-se às 8h00 e termina às 20h00, de segunda a sexta-feira, com uma pausa para almoço pelo período de uma hora, a gozar por conveniência do serviço entre as 12h00 e as 14h00.

3- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

4- O período de atendimento ao público decorre entre as 9h00 e as 16h30.

5- As modalidades referidas no capítulo II do presente regulamento integram cada um dos períodos referidos nos números anteriores, com as especificidades previstas.

#### Artigo 3.º

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco (35) horas.

2- O período normal de trabalho diário tem a duração de sete (7) horas por dia.

#### Artigo 4.º

##### Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal previsto no número 1 do artigo anterior.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância carácter excepcional, não podendo constituir prática corrente.

3- Quando a prestação reiterada dos quinze minutos não configura uma tolerância, mas sim trabalho suplementar, que tenha sido prévia e expressamente determinado, o pagamento é sempre exigível, exceto em situações motivadas por força maior ou sempre que o trabalho seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço, desde que aquelas situações sejam posteriormente justificadas pelo presidente do conselho de administração.

#### Artigo 5.º

##### Intervalos de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de 11 horas seguidas.

3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Artigo 6.º

##### Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do regulamento devem comparecer regularmente ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.

2- Compete à Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.

3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

4- Compete ao grupo de pessoal dirigente e de chefia, com funções de coordenação, a verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas áreas respetivas.

5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso justificado pelo trabalhador, deve ser apresentada justificação a respetivo superior hierárquico e ser efetuado no suporte de controlo eletrónico.

8- A prestação de serviço externo e a frequência de cursos de formação profissional, devidamente autorizadas, são inscritas no registo após confirmação pelo superior hierárquico.

9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores é calculado mensalmente com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e justificações dos superiores hierárquicos.

10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

11- Pela assiduidade e pontualidade o trabalhador que não

esteja no regime de isenção de horário de trabalho, tem direito a um suplemento remuneratório nos termos previstos no acordo de empresa.

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Artigo 7.º

##### Horário de trabalho

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento determinados no artigo 2.º deste regulamento.

2- Nesta definição a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

#### Artigo 8.º

##### Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das atividades exercidas pode-se optar por uma ou mais do que uma das seguintes modalidades de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

2- Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída. Na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é adotado pelos que têm o regime de isenção de horário de trabalho total, sujeito, contudo, às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatório o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;

c) A prestação não poderá exceder as 10 horas diárias e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido semanalmente, conforme refere o acordo de empresa; contudo, as compensações dos débitos de tempo de trabalho podem ser efetuadas até ao final de cada mês;

e) O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período

igual ou inferior à duração média diária de trabalho (sete horas), quando o período normal de trabalho é de sete horas;

f) Assim, se o débito for até 3,5 horas a marcação de falta corresponderá a meio-dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta. A marcação das faltas é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

g) O excesso de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, tendo como limite um máximo de sete horas por mês.

3- A modalidade normal de horário de trabalho diário na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

4- Horário rígido é o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso. O horário rígido geralmente praticado é o seguinte:

Nos serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado e ao domingo, com 7 horas por dia das 9h00 às 17h00.

Nos serviços operacionais com 7 horas por dia das 8h30 às 16h30.

5- Horário desfasado é o que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

6- Jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho. O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a seis horas. Esta modalidade de horário de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

7- Nos termos do disposto no número anterior, pode ser adotado, nos casos previstos na lei, o horário específico de jornada contínua, bem como, em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo os progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

8- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

#### Artigo 9.º

##### Trabalho com horário a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a APdSE.

#### Artigo 10.º

##### Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos de direção, chefia de serviço, chefia de setor e chefia de operações gozam de isenção de horário de trabalho na modalidade de isenção de trabalho total.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho outros trabalhadores, mediante deliberação do conselho de administração, sem prejuízo das condições de admissibilidade previstas no CT.

3- A isenção de horário de trabalho deverá ser aplicável aos trabalhadores indicados, mediante celebração de acordo escrito com a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA.

4- A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa.

5- Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida por lei.

6- Os trabalhadores que usufruem da contrapartida remuneratória deste regime não têm direito ao suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade previsto no acordo de empresa.

7- Os trabalhadores com a modalidade de isenção de horário de trabalho total, que, de acordo com a legislação em vigor, consiste na «não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho», não podem ser compensados quando realizem trabalho suplementar durante a semana de trabalho.

8- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

9- No seguimento do disposto no número anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e ainda que se enquadrem na modalidade prevista no número 7 deste artigo, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar.

10- A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso

diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:

a) Relativamente a trabalhadores titulares de cargos dirigentes;

b) Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

#### Artigo 11.º

##### Alteração do horário de trabalho

Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

### CAPÍTULO III

## Mapas de horário de trabalho

#### Artigo 12.º

##### Mapa de horário de trabalho

1- A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

4- O horário de trabalho dos motoristas é colocado nas viaturas e disponível para consulta. Não está autorizado a conduzir viaturas o trabalhador que não integre o mapa de horário de trabalho ali colocado.

#### Artigo 13.º

##### Registo do trabalho suplementar

1- É obrigatório o registo do trabalho suplementar realizado, nos termos do artigo 231.º do CT.

2- O registo do trabalho suplementar deve conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento, os períodos do descanso compensatório quando devidos, e o visto do trabalhador.

3- O registo efetuado no impresso referido no número anterior deve ser o mesmo que foi realizado no sistema de relógio de ponto informático devendo este encontrar-se permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras, de acordo com os números 2 e 4 da Portaria n.º 609/2009, de 5 de junho.

## CAPÍTULO IV

### Trabalho suplementar

#### Artigo 14.º

##### Fundamentos e limites à prestação de trabalho suplementar

1- Considera-se que o trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, ficando fora deste conceito os tempos correspondentes a:

a) Trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas ou feriado, quando haja acordo entre a APdSE e o trabalhador;

c) Tolerância de 30 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do término da jornada de trabalho, desde que revista caráter excepcional;

d) Formação profissional, desde que não exceda as duas horas diárias;

e) Trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham a autorização do superior hierárquico e que sejam observados os limites diários de duração do trabalho suplementar, nomeadamente o limite das duas horas nos dias normais de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado excepcionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalho suplementar fica limitado ao máximo de 200 horas anuais.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado e autorizado pelo presidente do conselho de administração.

7- O trabalho suplementar, independentemente do fundamento subjacente à sua prestação, confere ao trabalhador direito a um acréscimo remuneratório, bem como, em certos casos, ao correspondente descanso compensatório, conforme se encontra disposto na lei.

#### Artigo 15.º

##### Bolsa de horas

1- O trabalho suplementar prestado, pode por acordo e por iniciativa do trabalhador poder ser acumulado em bolsa de horas a gozar a título de compensação em tempo.

2- Caso opte por esta modalidade, o trabalhador terá de

preencher impresso adequado para o registo do trabalho suplementar.

3- Os limites anuais para o trabalho suplementar, inclui quer os que são objeto de prestação pecuniárias, quer os que acumulam na bolsa de horas.

4- A APdSE garante os registos e cálculo das horas realizadas, gozadas e em saldo de cada trabalhador.

3- A compensação em tempo, terá de ser gozada obrigatoriamente no ano em causa.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 16.º

##### Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e a Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

#### Artigo 17.º

##### Revogação, dúvidas e casos omissos

1- São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente regulamento.

2- As dúvidas da aplicação das presentes normas serão resolvidas por Despacho da Direção-Geral, podendo delegar no serviço de recursos humanos.

#### Artigo 18.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor simultaneamente com a entrada em vigor do AE que integra e podendo ser revisto anualmente, auscultado previamente o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Pelo conselho de administração da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA:

*José Francisco Tavares Rolo.*

*Luís Manuel Tadeu Marques.*

*António Luciano da Silva Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 243/2022, 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 Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SNETT - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicação, o SJ - Sindicato dos Jornalistas, o SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais, o STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação do CENA - STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos, da FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e do SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2019, nos seguintes termos:

1- Alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, 68.ª, 69.ª e 72.ª, que passam a ter a seguinte redação:

### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B - Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento.

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1795 trabalhadores.

4- As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

1- O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem pre-

juízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

### Cláusula 68.ª

#### (Conciliação família e trabalho)

1- A Rádio e Televisão de Portugal, SA estabelece em toda a atividade interna uma política de recursos humanos que promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como políticas de conciliação entre a família e o trabalho, incluindo em relatório anual a caracterização, por género, dos recursos humanos, designadamente matéria salarial.

2- Os trabalhadores com filhos, naturais e adotados, que se encontrem em frequência escolar até ao segundo ciclo, têm o direito a um crédito de horas equivalente a 3 dias de trabalho por ano para o acompanhamento do progresso escolar, para cada filho.

3- O crédito de horas referido no número anterior equivale a 6 dias no caso do menor a cargo ser portador de deficiência.

4- Nas situações em que os pais sejam ambos trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SA os créditos podem ser repartidos mas não são cumulativos.

5- A empresa manterá uma política de apoio financeiro a filhos e cônjuges portadores de deficiência, estipulada em normativos internos.

6- Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 1 dia por trimestre.

7- Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 14 anos.

8- Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa de duas horas no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 12 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

9- Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

10- Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

11- Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

12- No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.ª

Cláusula 69.ª

**(Voluntariado)**

1- Os trabalhadores que exerçam trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos (ONG, IPSS e outras) com protocolos de colaboração com a Rádio e Televisão de Portugal, SA, têm direito a um crédito de horas equivalente a 4 dias por ano, desde que tal não prejudique o serviço a que estão adstritos, mediante parecer prévio da DRH e autorização do CA.

2- Para os efeitos do número anterior, o trabalhador entregará declaração comprovativa passada pela instituição onde prestou voluntariado.

Cláusula 72.ª

**(Disposição transitória - Subsídio de refeição)**

1- Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atu-

almente existentes para as situações em que o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente, os valores do subsídio de refeição previstos nos números 1 e 2 da cláusula 42.ª são, respetivamente, 7,23 € e 11,00 €.

2- O pagamento do complemento noturno previsto no número 5 da cláusula 42.ª tem como referência o valor indicado no número 2 da referida cláusula.

3- A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;

b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

2- Criar a cláusula 13.ª-A (Teletrabalho), com a seguinte redação:

Cláusula 13.ª-A

**(Teletrabalho)**

Aplica-se à empresa o regime de teletrabalho nos termos da lei.

3- Atualizar a tabela salarial nos termos constantes do anexo III-A.

ANEXO II-B

**Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento**

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artigos visuais	2.1	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3
4	Sistemas de informação e multimédia	4.1	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3

5	Operação e sistemas	5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3
7	Jornalismo	7.1	Jornalista - Repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2	Jornalista - Redator	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2	Documentalista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico administrativo	ND1/ND2/ ND3/ND4
10	Especialista	10.1	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3
			Responsável operacional	ND1/ND2
			Responsável técnico	ND1/ND2
			Coordenador técnico	ND1/ND2



1- A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do acordo de empresa junto das entidades competentes.

Lisboa, feito aos 26 dias do mês de julho de 2022.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

*Nicolau Santos*, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

*Maria Luísa Coelho Ribeiro*, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

*Hugo Graça Figueiredo*, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

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

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato seu filiado:

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

*Clarisse Manuela Alexandre dos Santos*, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Luís Vítor Rijo Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Susana Odília Bernardes Martins Faria*, na qualidade de mandatária.

*António Joaquim Rolão Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

*Paulo Alexandre Pinheiro Mendes*, na qualidade de dirigente nacional e mandatário.

*Ildebrando de Jesus Pereira Aires*, na qualidade de delegado sindical e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Silvestre Francisco Coelho Ribeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicação - SITIC:

*Maria Alexandra Silva Fraga*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Ana Isabel Martins Costa Barbosa*, na qualidade de mandatária.

*Luís Filipe Marques Simões*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

*Clarisse Manuela Alexandre dos Santos*, na qualidade de secretária-geral.

*Edgar Manuel Rodrigues Canelas*, na qualidade de secretário nacional.

*César António Duarte Mendes*, na qualidade de secretário nacional e tesoureiro.

Pelo STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA - STE:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

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

– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor 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.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

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

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços da Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

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

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQT D - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 242/2022, 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 Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Alteração salarial e outras**

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2014.

### **Revisão parcial**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- Este AE abrange potencialmente 17 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Período normal de trabalho**

1- (*Redação igual.*)

2- A duração de trabalho normal não poderá exceder as 12 horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Estrutura indiciária**

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- A atualização da remuneração mensal correspondente a cada indicie será objeto de negociação anual com a respetiva estrutura sindical, garantindo-se sempre que ao indicie 100, corresponderá um valor igual ao SMN.

4- Para o ano de 2022 a atualização remuneratória corresponde a 50 % do valor do aumento do salário mínimo nacional, com efeitos retroativos a janeiro daquele ano.

## ANEXO I

(Redação igual.)

## ANEXO II

**Carreira de bombeiro**

Índice 100 = 705,00 € - Ano de 2022

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro nível VIII	1 649,25	1 669,25	1 689,25		
Bombeiro nível VII	1 483,00	1 549,50	1 582,75		
Bombeiro nível VI	1 416,50	1 449,75	1 483,00		
Bombeiro nível V	1 316,75	1 350,00	1 383,25	1 416,50	
Bombeiro nível IV	1 084,00	1 117,25	1 150,50	1 183,75	
Bombeiro nível III	884,50	917,75	951,00	984,25	1 017,50
Bombeiro nível II	818,00	851,25	884,50	917,75	951,00
Bombeiro nível I	725,00	751,50	784,75	818,00	851,25
Estagiário	100				
	705,00				

1- A remuneração do cargo do comande é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração do cargo do 2.º comande é fixada em 85 % da remuneração base do cargo do comandante, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo do adjunto do comande é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

4- O anexo II não se aplica às equipas de intervenção permanente e a outras equipas que venham a ser constituídas ao abrigo de protocolos.

## Artigo 2.º

**Âmbito de incidência**

Elementos funcionários que prestam serviço no corpo de bombeiros que se encontrem ao serviço da AHBVC.

## Artigo 3.º

**Submissão ao controlo**

1- Por sorteio de entre todos os trabalhadores, será realizado por elemento certificado para o efeito e autorizado pelo comando do corpo de bombeiros e direção da AHBVC.

## Artigo 4.º

**Execução do controlo**

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado (TAE) é realizado por elemento certificado do comando acompanhado de testemunha, preferencialmente graduado e em privado ou por entidade com competência para o efeito.

2- A cada teste corresponderá o preenchimento de auto de controlo, onde deve ser obtido e testado a prova de conhecimento do resultado do teste, mediante assinatura daquele.

3- Em caso de teste positivo deve o visado ser informado da possibilidade de apresentar contraprova, regulada no artigo 13.º

4- Será comunicado de imediato à direção da AHBVC o resultado dos testes efetuados aos elementos empregados.

## Artigo 5.º

**Prestação do serviço sob influência do álcool**

Considera-se estar a prestar serviço sob influência do álcool todo o elemento que apresente uma alcoolemia igual ou superior aos valores impostos na lei.

## ANEXO III

**Carreira de trabalhador do bar**

(Eliminado.)

## ANEXO III (NOVO)

**Regulamento de controlo de alcoolemia**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Objeto**

O presente regulamento estabelece os termos, condições e consequências da realização do controlo de alcoolemia no corpo de bombeiro de Condeixa-a-Nova.

Artigo 6.º

**Teste de alcoolemia com resultado inferior a 0,2 g/l**

Constitui infração disciplinar leve, a que corresponde uma pena de advertência e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia inferior a 0,2 g/l.

Artigo 7.º

**Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,2 g/l**

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia igual ou superior 0,2 g/l e 0,5 g/l.

Artigo 8.º

**Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,5 g/l**

Constitui infração disciplinar muito grave, a que corresponde a uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,5 g/l e 1,2 g/l.

Artigo 9.º

Correspondência da sanção face ao grau de alcoolemia

Valores de alcoolemia		Sanção
De	A	
0,00 g/l	0,20 g/l	Advertência
0,20 g/l	0,50 g/l	10 dias de suspensão
0,50 g/l	0,80 g/l	20 dias de suspensão
0,80 g/l	1,00 g/l	30 dias de suspensão
1,00 g/l	1,20 g/l	40 dias de suspensão
1,20 g/l	1,40 g/l	50 dias de suspensão
1,40 g/l	1,50 g/l	60 dias de suspensão
1,50 g/l	1,60 g/l	70 dias de suspensão
1,60 g/l	1,70 g/l	90 dias de suspensão
1,70 g/l	1,80 g/l	120 dias de suspensão
1,80 g/l	1,90 g/l	140 dias de suspensão
1,90 g/l	2,00 g/l	160 dias de suspensão
Superior a 2,00 g/l		180 dias de suspensão

Artigo 10.º

**Bombeiros sob vínculo laboral**

Os bombeiros incorrentes no artigo 5.º e seguintes ficarão sujeitos ao regime disciplinar previsto no contrato individual de trabalho, com inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham.

Artigo 11.º

**Teste efetuado por autoridades policiais**

Correrá os trâmites normais do presente regulamento o bombeiro voluntário ou empregado que seja visado na deteção feita pelas autoridades policiais.

Artigo 12.º

**Reincidência**

No caso de ser aplicada a um bombeiro sanção discipli-

nar por cometimento de infração disciplinar referida nos artigos 6.º, do presente regulamento, haverá reincidência sempre que o mesmo bombeiro, no prazo de dois anos, comete infração disciplinar da mesma natureza.

Artigo 13.º

**Contraprova**

1- Sendo o resultado igual ou superior a 0,0 g/l, o bombeiro é notificado que pode apresentar contraprova.

2- A contraprova será realizada em laboratório ou hospital á escolha do interessado e decorrerá por sua conta e risco.

3- A colheita de sangue para efeitos de contraprova, independentemente do local escolhido para a sua realização, deve ser efetuada no prazo máximo de 3 horas a contar da realização do teste do ar expirado.

4- Sempre que o resultado da prova for negativo o visado será ressarcido das despesas despendidas na contraprova mediante apresentação dos respetivos recibos e os efeitos do teste serão anulados.

5- A contraprova será efetuada por análise ao sangue.

Artigo 14.º

**Recusa ao teste**

Aquele que intencionalmente se recusar a qualquer exame de pesquisa de álcool será constituído arguido em processo disciplinar com pena prevista de suspensão não inferior a 30 dias e esta implica suspensão preventiva imediata.

Artigo 15.º

**Auto de controlo**

Em cada controlo de deteção será elaborado auto de controlo onde conste, além dos dados do visado, o resultado obtido no teste.

ANEXO IV

(Redação igual.)

Condeixa, 26 de setembro de 2022.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova:

*Gustavo Joaquim Rocha dos Santos*, na qualidade de presidente da direção.

*Avelino Bernardes Matias*, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, na qualidade de presidente da direção nacional

*Carlos Alberto Costa Pereira Simões Ferreira*, na qualidade de membro da direção nacional.

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 240/2022, 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 de Editores e Livreiros e a FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2022, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 4202 onde se lê:

«Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Reclassificação**

Designação actual	Nova designação
(...)	(...)

Revisor	Revisor sénior
(...)	(...)

»

Deve ler-se:

«Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Reclassificação**

Designação actual	Nova designação
(...)	(...)
Revisor	Revisor 1 ou 2
(...)	(...)

»

Na página 4205 e 4206 onde se lê:

«II. Escritório

1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	978,08 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	915,98 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	853,88 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico especialista	915,98 €
	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	853,88 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico	791,78 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário coordenador	853,88 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	791,78 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário especialista	791,78 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Escriturário 6	781,43 €
		Escriturário 5	771,08 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 4	760,73 €
		Escriturário 3	750,38 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 2	740,01 €
Escriturário 1		729,68 €	
Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Apoio geral	Vigia as entradas e saídas dos trabalhadores, visitantes, mercadorias e correspondência das instalações da empresa. Encaminha os visitantes dentro da empresa. Recebe chamadas provenientes do exterior, dando-lhes o devido encaminhamento.	Rececionista	740,01 €
	Presta serviço numa central de contacto, sendo a primeira linha de atendimento das chamadas ou mensagens provenientes do exterior. Efetua chamadas internas e envia mensagens para o exterior. Presta informações a clientes sobre a empresa e os seus produtos e serviços.	Operador de centro de contacto	740,01 €
	Vela pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, pessoas, veículos e materiais.	Vigilante	812,17 €
	Assegura o transporte de pessoas ou mercadorias em adequadas condições de acondicionamento. Efetua a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade. Organiza o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades.	Distribuidor	729,68 €
	Assegura a entrega e/ou recolha de correspondência ou de mercadorias de pequeno porte entre estabelecimentos da empresa e/ou entre estabelecimentos da empresa e entidades externas.	Serviço externo	729,68 €
	Desempenha exclusivamente serviços de limpeza de quaisquer instalações da empresa.	Empregado de limpeza	709,00 €

»

Deve ler-se:

«II. Escritório

## 1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	978,08 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	915,98 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	853,88 €
Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico especialista	915,98 €
	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	853,88 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico	791,78 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário coordenador	853,88 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	791,78 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário especialista	791,78 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Escriturário 6	781,43 €
		Escriturário 5	771,08 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 4	760,73 €
		Escriturário 3	750,38 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 2	740,01 €
Escriturário 1		729,68 €	
Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Apoio geral	Vigia as entradas e saídas dos trabalhadores, visitantes, mercadorias e correspondência das instalações da empresa. Encaminha os visitantes dentro da empresa. Recebe chamadas provenientes do exterior, dando-lhes o devido encaminhamento.	Rececionista	740,01 €
	Presta serviço numa central de contacto, sendo a primeira linha de atendimento das chamadas ou mensagens provenientes do exterior. Efetua chamadas internas e envia mensagens para o exterior. Presta informações a clientes sobre a empresa e os seus produtos e serviços.	Operador de centro de contacto	740,01 €
	Vela pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, pessoas, veículos e materiais.	Vigilante	812,17 €
	Assegura o transporte de pessoas ou mercadorias em adequadas condições de acondicionamento. Efetua a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade. Organiza o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades.	Distribuidor	729,68 €
	Assegura a entrega e/ou recolha de correspondência ou de mercadorias de pequeno porte entre estabelecimentos da empresa e/ou entre estabelecimentos da empresa e entidades externas.	Serviço externo	729,68 €
	Desempenha exclusivamente serviços de limpeza de quaisquer instalações da empresa.	Empregado de limpeza	709,00 €

»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Nomes:

Ana Cristina Santos Pejapes.  
Ana Luísa Pleno Rajão.  
Ana Paula Leitão Pinto Gomes da Luz.  
André Alexandre Duarte Vicente Alves.  
Artur Jorge Ferreira Mendes.  
Bruno Filipe Duarte Pronto.  
Carina Isabel Carreira Marques.  
Carla Maria Rodrigues Domingues Nobre.  
Carlos José Ascensão Canhoto.  
Carlos Manuel Gomes Cruz Marques.  
Cláudio Miguel Andrade Faria.  
Elísio Alexandre Caneira Mendes.  
Francisco António Gonçalves Encarnação.  
Gerné de Aragão Martins.  
Hilário Carvalho Afonso de Barros.  
Isabel da Silva Dinis.  
Ivo Nelson Batista Gomes.  
Ivone Carla Vidinha Estrelinha.  
José Alberto Sequeira Vieira.  
Lara João Engenheiro Maranhão.  
Manuel da Cruz Lopes.  
Mariana da Conceição Santos Rocha.  
Nuno André de Sousa Violante.

Nuno Filipe Mendes Guerreiro.  
Nuno Pedro Dias Gonçalves.  
Ricardo Jorge Bernardo Fernandes.  
Sérgio Filipe de Sousa Macedo.  
Sónia Patrícia da Conceição Duarte.  
Vítor Manuel Marques Varela.

#### **União dos Sindicatos da Guarda - USG/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Abílio Manuel Martins Duro.  
André Tomás Pinto Silva Conceição Santos.  
António Patrocínio Robalo.  
Carlos Jorge Silva Veloso.  
Cláudio Rafael Dias Figueiredo.  
Honorato Gil Robalo.  
Ilda Maria Silva Bernardo.  
José António Gouveia Geraldês.  
José Augusto Tenreiro.  
José Pedro Branquinho Branco.  
Margarida Maria da Silva Abrantes Figueiredo.  
Maria Helena Rafael da Costa Brites.  
Maria Inês Teixeira Tomé.  
Sofia Paula Nogueira do Rosário Monteiro.  
Tânia Mendonça Reigado.

### **CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome
Presidente	Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro
Vogal	Américo Monteiro Oliveira
Vogal	Rosa Maria Ribeiro da Silva
Vogal	Serafim Gomes Ferreira
Vogal	Mariana de Fátima Oliveira Pereira
Vogal	Domingos Paulo Macedo Carvalho
Vogal	Maria Carina Castro Freitas

Vogal	Paulo Jorge da Silva Machado
Vogal	Sandra Joana Sousa Peixoto
Vogal	Marco António da Silva Freitas
Vogal	Lúcia Maria Ferreira Vilaça

### **Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleita em 26 de novembro de 2020, para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

José Eurico dos Santos da Silva Brinca é substituído por Paulo Jesus Barros Pinto.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **AEL - Associação Empresarial de Lousada - Constituição**

Estatutos aprovados em 25 de julho de 2022.

Documento complementar elaborado nos termos do número 2 do artigo 64.º do Código do Notariado.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede e fins**

###### Artigo 1.º

A associação adota a denominação de AEL - Associação Empresarial de Lousada, sendo uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada, que se rege pelas leis aplicáveis e pelos presentes estatutos.

###### Artigo 2.º

A associação tem a sua sede na Academia de Formação, Rua da Associação Industrial, s/n, na união das freguesias de Silvaes, Pias, Nogueira e Alvarenga, no concelho de Lousada, podendo, por deliberação da direção, ser criadas

delegações ou quaisquer outras formas de representação nos locais que forem julgados convenientes à prossecução dos seus fins.

Primeiro - A AEL - Associação Empresarial de Lousada, tem como área geográfica de intervenção a região do Vale do Sousa, podendo contudo serem admitidas a título excepcional, como associadas, empresas localizadas fora desta região, desde que possuam sede no território nacional.

###### Artigo 3.º

A associação tem por fim a defesa, promoção dos interesses coletivos das empresas associadas com subordinação aos interesses da indústria, comércio e serviços, e da economia regionais e nacionais na perspetiva das pequenas e médias empresas.

Primeiro - Para os efeitos dos presentes estatutos, são consideradas empresas todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam atividade nos termos legais, nos seguintes sectores:

- Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais;
- Indústrias extrativas e transformadoras;
- Construção;

- d) Comércio por grosso e a retalho;
- e) Reparação de veículos automóveis e motociclos;
- f) Armazenagem e transporte terrestre de mercadorias;
- g) Transporte de passageiros;
- h) Alojamento, restauração e similares de hotelaria;
- i) Atividades de informação e de comunicação;
- j) Atividades financeiras e de seguros;
- l) Atividades imobiliárias;
- m) Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares;
- n) Atividades administrativas e dos serviços de apoio;
- o) Atividades de educação, de saúde e de apoio social;
- p) Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas;
- q) Outras atividades de serviços prestados de uso doméstico e pessoal;
- r) Atividades de cabeleireira e estética.

Segundo - No desenvolvimento dos seus objetivos, cumpre em especial à associação:

a) Representar coletivamente os associados, nomeadamente perante as entidades públicas, as associações patronais e organizações empresariais nacionais e estrangeiras, as associações sindicais e a opinião pública;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções para os problemas económicos, técnicos e sociais da região, promovendo e contribuindo, direta ou indiretamente, para o desenvolvimento sustentado e harmonioso dos diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses destes e da economia regional e nacional;

c) Participar na definição da política sócio económica em matéria de desenvolvimento regional, crédito, investimentos, comércio interno e externo, relações de trabalho, segurança social, e em quaisquer outros assuntos para que a sua colaboração seja solicitada;

d) Desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares;

e) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a associação, dinamizando a participação ativa e permanente daquelas na vida associativa, bem como a cooperação entre empresas através da implementação de redes de cooperação empresarial;

f) Incentivar e apoiar os associados na modernização e reestruturação das suas empresas, contribuindo para a melhoria da sua competitividade, atuando nas mais variadas áreas de apoio técnico, nomeadamente:

I) Higiene e segurança e medicina do trabalho;

II) Qualidade, ambiente e energia;

III) Urbanismo comercial e ordenamento industrial.

g) Contribuir para a qualificação dos recursos humanos das empresas, através de ações de formação profissional;

h) Promover as empresas e os seus produtos nos mercados nacional e internacional, através da organização de feiras e outros eventos na sua sede social, participação em feiras, missões empresariais e outras ações de divulgação e prospeção;

i) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados

e obter deles as informações necessárias para o uso e utilidade da associação.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 4.º

A associação tem três categorias de associados: efetivos, honorários e beneméritos.

I) São associados efetivos as empresas, os empresários em nome individual e profissionais liberais;

II) São associados honorários as pessoas ou empresas, ou quaisquer outras entidades, que tenham prestado relevantes serviços à associação e, bem assim, as pessoas que tenham exercido com dedicação cargos diretivos, e que pelo seu mérito no desempenho do cargo, lhes seja concedida essa distinção por deliberação da assembleia geral;

III) São associados beneméritos por deliberação da assembleia geral, todos os que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da associação ou maior facilidade de prossecução dos seus fins.

#### Artigo 5.º

A admissão de associados efetivos é da competência da direção, e far-se-á mediante a apresentação do respetivo pedido em impresso próprio, acompanhado da prova documental da sua qualidade de empresa ou declaração de prova de exercício de atividade.

1- A direção da associação, após verificar a conformidade da proposta apresentada com a lei e as normas estatutárias, pronunciar-se-á no prazo de trinta dias, deferindo ou indeferindo a admissão da empresa, e dará conhecimento da sua decisão ao interessado num prazo de quinze dias.

2- Do indeferimento cabe reclamação para a direção da associação, a deduzir no prazo de cinco dias, contados da notificação da decisão, devendo a reclamação ser, desde logo, fundamentada.

3- A direção poderá sustentar ou reparar a sua decisão no prazo de dez dias após a interposição da reclamação pelo interessado, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de dez dias.

4- A apresentação do pedido de admissão implica necessariamente a aceitação de todas as obrigações decorrentes dos estatutos e regulamentos da associação, bem como das deliberações dos seus órgãos.

São direitos dos associados efetivos:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, e requerer a convocação das mesmas nos termos previstos nos estatutos;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos, bem como propor e subscrever as listas de candidatura aos mesmos nos termos estatutários;

c) Apresentar por escrito à direção as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, e em assembleia geral discuti-las e votá-las;

d) Frequentar a sede da associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condi-

ções estabelecidas pela direção;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Examinar, nos prazos legais, sob prévio pedido por escrito à direção, as contas, os livros de escrita da associação e os respetivos documentos.

#### Artigo 7.º

São direitos dos associados honorários e beneméritos:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, sem direito a voto;

b) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

c) Frequentar a sede da associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direção;

d) Reclamar perante os órgãos associativos de atos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

e) Examinar, nos prazos legais, sob prévio pedido por escrito à direção, as contas, os livros de escrita da associação e os respetivos documentos justificativos.

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados efetivos:

a) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e as determinações emanadas dos órgãos associativos;

b) Pagar pontualmente as quotas e joia fixadas pela assembleia geral;

c) Exercer com zelo, dedicação e eficácia os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins estatutários, e cumprimento das obrigações legais impostas à associação;

g) Comunicar à associação as alterações que se verifiquem na sua denominação e sede social, bem como nas suas gerências ou administrações, ou qualquer outra forma de representação, no prazo de trinta dias após verificação das mesmas;

h) Pagar as taxas que forem estabelecidas pela utilização dos serviços da associação.

#### Artigo 9.º

1- Perdem o exercício dos direitos de associado efetivo:

a) Os que tendo em débito uma anuidade a título de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de trinta dias que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;

b) Os que se recusarem, sem causa justificativa ou sem que a mesma tenha sido aceite, a exercer qualquer cargo associativo para que tenham sido eleitos ou designados;

c) Os que não prestem as informações ou não forneçam elementos, quando solicitados a todos os associados, de que resulte ou possa resultar serem afetados estudos ou realiza-

ções da associação, sempre que tais informações ou elementos não prejudiquem as atividades dos associados.

2- Perdem a qualidade de associado efetivo:

a) Os que deixem de preencher as condições de admissão previstas nestes estatutos;

b) Os que comunicarem à associação, por carta registada, o seu desejo de não continuarem a ser associados;

c) Os que forem declarados falidos ou insolventes, por sentença transitada em julgado no tribunal competente;

d) Os que tendo em débito mais de uma anuidade a título de quotas não liquidarem tal débito dentro do prazo de trinta dias que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;

e) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

f) Os que, reiteradamente, adotem uma prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade, bem como os que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a associação.

3- Nos casos previstos no número 1 deste artigo, a perda do exercício dos direitos de associado compete à direção, e nos casos referidos no número 2 a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direção.

4- Em qualquer dos casos previstos neste artigo, será dado conhecimento ao associado, por escrito, da acusação que lhe é formulada, para, em prazo expressamente fixado mas nunca inferior a dez dias, apresentar, querendo, a sua defesa, instruída com os meios de prova que entender.

5- O associado excluído perde o direito ao património social.

## Administração e funcionamento

### SECÇÃO I

#### Órgãos da associação

##### Artigo 10.º

São órgãos da associação, a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal, e o conselho consultivo.

##### Artigo 11.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia geral, para mandatos de quatro anos.

2- Só poderão ser eleitos para os órgãos sociais aludidos no número anterior, os associados efetivos no pleno gozo e exercício dos seus direitos.

Primeiro - Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos sociais.

Segundo - O presidente da direção não poderá exercer mais de três mandatos sucessivos.

3- Todos os cargos de eleição não são remunerados, sendo, no entanto, os respetivos titulares reembolsados das despesas efetuadas em serviço ou representação da associação.

Primeira - A eleição dos órgãos sociais é feita por votação pública em assembleia geral, considerando-se eleita a lista

que reunir a maioria dos votos dos associados presentes.

Segunda - As listas de candidaturas para os órgãos sociais podem ser apresentadas pela direção ou por um conjunto de associados no pleno gozo dos seus direitos.

Terceira - As listas serão enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral, para a sede da associação, até cinco dias antes da data marcada para a assembleia geral eleitoral.

Quarta - As listas conterão obrigatoriamente os candidatos efetivos e suplentes de todos os órgãos sociais referidos no número 1 deste artigo, sendo estes organizados por órgão social e segundo uma ordem de substituição, nos termos estatutários, sem o que não serão recebidas, devendo ser devidamente assinadas por todos os candidatos e afixadas em lugar visível, na sede da associação, desde a data da sua receção até ao dia da eleição.

Quinta - No caso de não serem apresentadas listas dentro dos prazos estabelecidos nos parágrafos anteriores, a direção bem como os restantes órgãos, manter-se-ão em funções até à realização de novo processo eleitoral, a levar a cabo no prazo máximo de sessenta dias contados da data da assembleia geral eleitoral anteriormente marcada.

#### Artigo 12.º

Os órgãos sociais, podem, no todo ou em parte, ser destituídos, em qualquer momento, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com aprovação de pelo menos três quartos dos votos dos presentes, a qual designará imediatamente os associados que interinamente hão-de substituir os destituídos até à realização de novas eleições, a levar a cabo no prazo máximo de sessenta dias da data da destituição.

Ponto único. A destituição dos órgãos efetivos eleitos para o exercício dos cargos implica a dos eleitos a título de suplentes.

#### Artigo 13.º

Com exceção dos membros do conselho consultivo, em caso de demissão, ou impedimento temporário ou definitivo de titular de cargo social, entrará em exercício de funções um suplente, o qual exercerá o respetivo mandato até à cessação do impedimento ou até ao término do mandato, consoante o caso.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário efetivos, e bem assim, um primeiro, um segundo e um terceiro secretários suplentes.

Primeiro - A substituição de qualquer elemento da mesa será feita pelo elemento seguinte da mesma, ou seja, o primeiro secretário substitui o presidente, o segundo secretário substitui o primeiro secretário, o primeiro secretário suplente

substitui o segundo secretário efetivo, e assim sucessivamente.

Segundo - Na falta de elementos suficientes para constituir a mesa, esgotados os suplentes, a substituição dos elementos da mesa ausentes é feita por eleição de associados efetivos presentes na assembleia, não podendo, no entanto, a escolha recair em qualquer membro da direção ou do conselho fiscal.

#### Artigo 15.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal, bem como destituir os titulares dos órgãos da associação;

b) Fixar a joia e quotas a pagar pelos associados, sob proposta da direção;

c) Apreciar e votar o relatório e contas anual da direção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção da associação;

e) Autorizar a associação a demandar os membros dos corpos sociais por atos praticados no exercício das suas funções;

f) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações;

g) Deliberar sobre a concessão das categorias de associado honorário e benemérito;

h) Deliberar sobre a exclusão de associados, nos termos previstos nestes estatutos;

i) Deliberar sobre a contratação de empréstimos para fazer face a investimentos de carácter relevante e extraordinário da associação;

j) Deliberar sobre a aquisição, oneração ou alienação dos bens imóveis da associação;

l) Deliberar sobre a participação da associação no capital de entidades, sem fins lucrativos, de apoio às empresas;

m) Deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, e fiscalizar o cumprimento dos estatutos, regulamentos e deliberações.

#### Artigo 16.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente até ao dia trinta e um de março de cada ano e extraordinariamente a pedido de um dos outros órgãos associativos, nos termos estatutariamente previstos, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de associados efetivos, em número não inferior a cinco por cento da totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- Em reunião ordinária, a assembleia deliberará sobre o relatório de gestão da direção, o balanço e as contas do exercício findo, com o respetivo parecer do conselho fiscal, procederá à apreciação geral da gestão e fiscalização da associação, e elegerá, quando for caso disso, os membros da sua mesa e dos órgãos associativos, podendo ainda tratar de quaisquer assuntos de interesse para a associação, desde que sejam expressamente indicados na respetiva convocatória.

#### Artigo 17.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal ou protocolo, e publicação

num jornal do concelho de Lousada ou no boletim informativo da associação, sempre que este exista e seja editado, com antecedência mínima de quinze dias, e no qual se indicará dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria não compreendida na ordem de trabalhos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, e das deliberações, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia ou à alteração da ordem de trabalhos.

#### Artigo 18.º

1- A assembleia geral considera-se regularmente constituída e poderá deliberar validamente em primeira convocação quando estiverem presentes, ou devidamente representados, pelo menos metade dos associados efetivos.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados efetivos, em segunda convocação, trinta minutos após a hora marcada para a primeira.

#### Artigo 19.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efetivos presentes.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos dos associados efetivos presentes.

3- A dissolução da associação só pode ser deliberada pelo voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados efetivos com direito a voto.

#### Artigo 20.º

Cada associado tem direito ao número de votos correspondente ao escalão de quotização em que se enquadrar, de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 39.º destes estatutos, e nos termos seguintes:

- 1.º escalão: Um voto;
- 2.º escalão: Três votos;
- 3.º escalão: Cinco votos;
- 4.º escalão: Sete votos.

#### Artigo 21.º

Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as assembleias gerais, por sua iniciativa ou a pedido da direção, do conselho fiscal, do conselho consultivo, ou de associados, nos termos estatutários, bem como dirigir os respetivos trabalhos;

b) Verificar a regularidade das candidaturas às eleições sociais;

c) Dar posse aos órgãos sociais;

d) Rubricar os livros da associação e assinar os termos de abertura e encerramento dos mesmos.

Ponto único. As mencionadas funções serão exercidas pelo presidente substituto no caso de ausência ou impedimento temporário ou definitivo do presidente efetivo.

#### Artigo 22.º

Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa na direção dos trabalhos;
- b) Redigir atas;
- c) Organizar e ler o expediente da assembleia, bem como preparar as convocatórias;
- d) Servir de escrutinadores.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 23.º

A direcção é constituída por cinco elementos efetivos e quatro suplentes.

Primeiro - A representação e gerência associativas são confiadas à direcção, composta por um presidente, e quatro vice-presidentes.

Segundo - Na falta ou impedimento temporário do presidente da direcção, este delegará num dos vice-presidentes.

Terceiro - Na falta ou impedimento definitivo dos membros da direcção, a sua substituição far-se-á nos seguintes termos:

- a) O presidente será substituído por um dos vice-presidentes;
- b) Na falta de qualquer um dos demais vice-presidentes, será este substituído pelo primeiro suplente, e assim sucessivamente;
- c) No caso de faltar algum membro da direcção, esgotados os suplentes, proceder-se-á a eleição de nova direcção.

Quarto - A direcção poderá constituir uma direcção executiva, integrada por diretores de departamento do quadro de pessoal, entre os quais um exercerá as funções de diretor geral executivo, na qual delegará entre outras as competências previstas no artigo 24.º alíneas f) e g).

Quinto - No exercício das suas funções, compete ao diretor geral executivo, apresentar à direcção o orçamento e plano de atividades anual e os respetivos relatórios de execução e participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto, competindo-lhe elaborar os relatórios e atas das reuniões.

#### Artigo 24.º

Compete à direcção:

- a) Representar a associação, em juízo e fora dele;
- b) Propor à assembleia geral os montantes da jóia e quotas, a pagar pelos associados;
- c) Apresentar anualmente à assembleia geral ordinária o relatório e contas da gerência acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- d) Definir a política, missão e objetivos da associação;
- e) Aprovar o orçamento e plano de atividades anual e relatórios de execução;
- f) Gerir o quadro de pessoal da associação e respetivas contratações;

g) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, determinando os respetivos métodos e regulamentos de trabalho;

h) Nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados atos ou categoria de atos;

i) Decidir sobre a admissão de associados, declarar a perda do exercício dos direitos de associado, bem como apresentar propostas de exclusão de associado à assembleia geral, nos termos previstos nestes estatutos;

j) Celebrar acordos de cooperação com organismos e entidades públicas ou privadas;

k) Proceder à emissão dos títulos de participação previstos nestes estatutos, bem como estabelecer a respetiva regulamentação;

l) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros tipos de representação da associação;

m) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem convenientes;

n) Auscultar e promover a adoção dos pareceres emanados pelo conselho consultivo, nos termos estatutariamente previstos;

o) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral, cumprindo tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa dos respetivos sectores de atividade económica.

#### Artigo 25.º

1- Compete especialmente ao presidente da direção, e, na sua falta ou impedimento, ao presidente em exercício:

a) Representar a associação em quaisquer atos públicos, podendo delegar tais poderes em qualquer outro elemento da sua direção ou outrem estranho à mesma;

b) Dirigir as reuniões da direção, ordenando os assuntos e a sua discussão.

#### Artigo 26.º

1- A direção reúne-se pelo menos uma vez por mês, podendo assistir às reuniões um membro do conselho fiscal ou representantes das comissões e grupos, uns e outros sem direito a voto.

2- As deliberações são tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de desempate.

#### Artigo 27.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente ou seu substituto.

Único. Em atos de mero expediente basta a assinatura de qualquer membro da direção, podendo esta delegar, para tal efeito, em quadro superior da associação.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e um primeiro vogal e um segundo vogal efetivos, e ainda primeiro, um segundo e um terceiro vogal suplentes.

1- A substituição de qualquer elemento do conselho será feita pelo elemento seguinte do mesmo, ou seja, o primeiro vogal efetivo substitui o presidente, o segundo vogal efetivo substitui o primeiro vogal efetivo, o primeiro vogal suplente substitui o segundo vogal efetivo, e assim sucessivamente.

2- No caso de falta definitiva de algum membro, esgotados os suplentes, proceder-se-á a eleição de novo conselho fiscal.

#### Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade da associação e os serviços de tesouraria, fiscalizando os atos de gestão financeira da associação e seus departamentos;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Zelar pelo cumprimento das disposições estatutárias;

d) Requerer a convocação da assembleia geral quando no exercício das suas competências o julgue necessário.

#### Artigo 30.º

1- O conselho fiscal pode reunir as vezes que julgar conveniente, ficando a respetiva convocação a cargo do presidente, a quem incumbe dirigir as reuniões.

2- As competentes deliberações serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros, e por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente direito a voto de desempate.

## SECÇÃO V

### Conselho consultivo

#### Artigo 31.º

O conselho consultivo é o órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação da associação.

#### Artigo 32.º

1- O conselho consultivo é constituído:

a) Pelas três anteriores pessoas que tenham exercido o cargo de presidente da direção, e que, continuem a exercer funções de gerência, ou integrem órgãos de administração

de associados em atividade, e com o pagamento das quotas em dia; e

b) Por um membro indicado, em conjunto, pelas pessoas;

c) Por um membro indicado, em conjunto, pelas pessoas aludidas na alínea anterior.

2- Pode ainda, cada um dos membros referidos na alínea

a) do número 1, convidar para fazer parte do conselho consultivo, uma personalidade que pelo seu mérito e prestígio justifique ter assento no referido órgão.

3- O presidente do conselho consultivo é eleito pelos seus membros.

4- O mandato do conselho consultivo coincidirá com o da direção.

#### Artigo 33.º

1- Compete ao conselho consultivo emitir pareceres sobre matérias que qualquer dos outros órgãos decidam submeter à sua apreciação.

2- O conselho consultivo será obrigatoriamente auscultado semestralmente pela direção, a qual lhe apresentará um relatório da atividade desenvolvida ao longo dos últimos seis meses do seu mandato, bem como, o plano de atividades que se propõe levar a cabo nos próximos seis meses.

3- O conselho consultivo deliberará por maioria simples, tendo o respetivo presidente voto de qualidade.

4- Os pareceres do conselho consultivo não têm carácter vinculativo.

5- Através de deliberação tomada pela maioria dos seus membros, pode o conselho requerer a convocação de uma assembleia geral extraordinária, com o limite de duas em cada mandato, podendo nelas intervir o seu presidente, mas sem direito a voto.

#### Artigo 34.º

1- O conselho consultivo reúne-se, por iniciativa do seu presidente, sempre que seja necessário, podendo reunir extraordinariamente a pedido do presidente da direção.

2- O conselho reunirá ainda, a pedido da direção, preferencialmente durante os meses de julho e janeiro, para os efeitos previstos no número 2 do artigo anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Grupos e comissões

#### Artigo 35.º

Para realização dos fins da associação, e mais eficiente estudo e defesa dos respetivos interesses, poderão os associados efetivos juntar-se em grupos por sectores de atividades económicas e em comissões por assuntos que interessem a várias atividades.

#### Artigo 36.º

1- Os grupos e comissões serão criados por iniciativa dos associados interessados ou da direção, à qual caberá aferir do

seu enquadramento nos princípios e objetivos associativos, bem como proporcionar as condições necessárias à sua instituição, organização e coordenação.

2- Os grupos e comissões funcionarão segundo regulamentação própria, gerindo as receitas que lhes forem proporcionadas pela direção, e as suas despesas específicas.

### CAPÍTULO V

#### Disposições gerais

#### Artigo 37.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das quotas e da jóia dos associados;

b) Os juros e rendimentos dos seus bens;

c) As taxas pagas pelos associados em função dos serviços prestados sujeitos a remuneração;

d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou legados, contribuições ou remunerações permitidas por lei.

#### Artigo 38.º

É considerado igualmente receita da associação o produto de títulos de participação, cuja emissão será da responsabilidade e iniciativa da direção, e que se destinam a proporcionar o reforço dos meios financeiros ao dispor da associação para a prossecução dos seus objetivos.

Primeiro - Os mencionados títulos serão sempre emitidos em valores de moeda portuguesa, não vencem juros, e são reembolsáveis num prazo máximo de dez anos.

Segundo - O reembolso dos títulos poderá ser efetuado, pelo menos parcialmente, através de contrapartidas em serviços e regalias patrocinadas pela associação, cujas condições e critérios constarão de regulamento próprio a estabelecer pela direção.

#### Artigo 39.º

1- O montante da jóia e quota mínima anual, bem como a forma do seu pagamento, será aprovado em assembleia geral sob proposta da direção.

2- As quotizações dos associados serão sempre múltiplas da quota mínima, e de acordo com o princípio geral de que a cada quota mínima corresponde um voto.

3- As quotizações serão estabelecidas em função dos seguintes critérios, aplicando-se sempre o critério de que resulta o enquadramento no escalão mais elevado:

a) 1.º escalão - Uma quota mínima: associados com faturação anual até 50 000 €, ou até dois colaboradores;

b) 2.º escalão - Uma quota mínima: associados com faturação anual entre 50 000 € e 100 000 €, ou até três a cinco colaboradores;

c) 3.º escalão - Uma quota mínima: associados com faturação anual entre 100 000 € e 150 000 €, ou até cinco colaboradores;

d) 4.º escalão - Três quotas mínimas: associados com faturação anual entre 150 000 € e 450 000 €, ou entre seis e quinze colaboradores;

e) 5.º escalão - Cinco quotas mínimas: associados com faturação anual entre 450 000 € e 900 000 €, ou entre dezasseis e trinta colaboradores;

f) 6.º escalão - Sete quotas mínimas: associados com faturação anual com mais de 900 000 €, ou mais de trinta colaboradores.

Único. Nos termos e para os efeitos destes estatutos, e designadamente do disposto, tanto neste artigo, como no 20.º, fica reservado à direção o direito a promover o adequado enquadramento de cada associado no escalão que se verifique corresponder de facto à sua situação.

#### Artigo 40.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que mereça o

voto favorável de três quartos do número de todos os associados efetivos.

2- À assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação.

#### Artigo 41.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão resolvidos pela direção com recurso para a assembleia geral, regendo as disposições legais em vigor, e designadamente as constantes do Código Civil sobre Pessoas Coletivas.

Registado em 21 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 153 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **AEL - Associação Empresarial de Lousada - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de julho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria Elisabete Pinto da Silva Ribeiro, empresária em nome individual.

Vice-presidente - Gonçalo Joaquim Ferreira Nunes, em representação da Drogaria Vila Chã, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Bruno Joaquim Bessa Martins, em representação da Reflexos de Charme Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Porfírio José Moreira Teles, em representação de Alves e Mota - Contabilidade, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Isabel Otília Andrade Costa, empresária em nome individual.

Suplente - Cátia Elisabete Ribeiro Moura, empresária em nome individual.

Suplente - Elisa Fernanda Ferreira Almeida, empresária em nome individual.

Suplente - Maria Madalena Martins Sousa, empresária em nome individual.

Suplente - António Fernando Teixeira Ribeiro, em representação de Fernando & Rui Ribeiro - Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

### **Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de dezembro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Graciano Martinho & C.<sup>a</sup> L.<sup>da</sup>, representada por Graciano Sebastião Cardoso Martinho.

Tesoureiro - Ergomol - Trab. Consult. Contab. e Form. Prof. L.<sup>da</sup>, representada por Adriano Jorge Gonçalves Rodrigues.

Secretário - Saldo Real - Aud. Proj. Glob. e Contab., L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim Fernandes de Figueiredo.

1.º vogal - David Manuel Rocha Santos.

2.º vogal - Hino ao Tempero, L.<sup>da</sup>, representada por Hermínio Teixeira Madureira.

Suplente:

3.º vogal - Impressive Performance Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Jerónimo de Oliveira Sousa.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Transdev Expressos, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Constituição

Estatutos aprovados em 26 de outubro de 2022.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da Transdev Expressos, Unipessoal L.<sup>da</sup> com sede na Rua de Oslo, n.ºs 11 e 91, na Senhora da Hora, 4660-388 Matosinhos, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem e no sentido de reforçar a sua unidade, os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### (Denominação)

A comissão de trabalhadores da Transdev Expressos, Unipessoal L.<sup>da</sup> é uma organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua idade, profissão, função ou categoria profissional e todos estes têm o direito de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos seus estatutos, de a eleger e ser eleito.

#### Artigo 2.º

##### (Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua atividade em todos os distritos onde funcionam e tem a sua sede nas instalações do Campo 24 de Agosto no Porto.

#### Artigo 3.º

##### (Objectivos)

A comissão de trabalhadores tem por objetivo:

- a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei;
  - b) Promover a defesa dos interesses direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:
  - c) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
  - d) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
  - e) Exigir da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.
- 3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do grupo Transdev, visando o estabelecimen-

to de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

#### Artigo 4.º

##### (Composição)

1- O número de membros efetivos da comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- b) Empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- c) Empresa com 201 a 500 trabalhadores, cinco;
- d) Empresa com 501 a 1000 trabalhadores, sete;
- e) Empresa com mais de 1000 trabalhadores, onze.

2- Ao número de membros efetivos, previstos no número anterior, estão intrinsecamente ligados o mesmo número de membros suplentes.

#### Artigo 5.º

##### (Mandato e forma de vinculação)

- 1- O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.
- 2- Para que exista quórum constitutivo da comissão de trabalhadores é necessária a presença de pelo menos metade dos seus membros efetivos.
- 3- Para que exista quórum deliberativo da comissão de trabalhadores é necessária a presença de pelo menos mais de metade dos seus membros efetivos.

#### Artigo 6.º

##### (Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por sufrágio direto, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 7.º

##### (Apresentação das candidaturas)

- 1- As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 10.º dia anterior à data do ato eleitoral e subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo os números destes serem inferiores ao previsto no artigo 4.º

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 48 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 8.º

##### (Acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 31 de outubro do ano em que termina o respetivo mandato.

2- mínima de 20 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Abertura das mesas de voto: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho das mesas de voto: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### (Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, e após serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### (Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder seis palavras.

3- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma retangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### (Voto por correspondência)

1- É permitido o voto por correspondência.

2- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observarse o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, a funcionar em Coimbra, até ao dia do ato eletivo, em envelope fechado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor conforme cartão de cidadão;

b) Os envelopes com a identificação do votante serão entregues ao presidente da mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respetivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

#### Artigo 12.º

##### (Constituição da comissão eleitoral, duração e apuramento geral)

1- A comissão eleitoral é composta por 3 membros, eleitos pela comissão de trabalhadores, que antecede a marcação das eleições previstas nos números anteriores e por 1 delegado designado por cada lista concorrente.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

3- O mandato da comissão eleitoral tem início na sua eleição e tem fim 15 dias após o apuramento geral do ato eleitoral.

4- Os quóruns constitutivos e os deliberativos da comissão eleitoral serão sempre com no mínimo 50 % da totalidade dos membros previstos no número 1 deste artigo.

5- O apuramento geral do ato eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

#### Artigo 13.º

##### (Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### (Entrada em exercício)

A comissão de trabalhadores entra em exercício no dia posterior à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos estatutos e/ou da sua respetiva composição.

#### Artigo 15.º

##### (Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a ata do apuramento geral serão afixados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da Tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 16.º

##### (Destituição e renúncia do mandato)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito.

4- Ocorrendo o previsto no número 1, realizarseão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

5- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respetiva lista de suplentes.

6- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, procederseá de acordo com o disposto no número 4 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### (Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

#### Artigo 18.º

##### (Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas de acordo com as alíneas 2 e 3 do artigo 5.º

2- Das reuniões da comissão será lavrada ata, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 19.º

##### (Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocálaá no prazo máximo e 10 dias após a receção do respetivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, são propostas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores e afixados nos locais habituais, de forma a que todos os trabalhadores os possam consultar, com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 21.º

##### (Financiamento)

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

#### Artigo 22.º

##### (Subcomissões de trabalhadores - SubCT)

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- A duração do mandato das subCT é igual e têm de coincidir com o da CT.

4- Para o primeiro mandato e sem prejuízo do termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subCT pode ser feita até 90 dias após a eleição da CT.

5- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

6- As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

7- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas previstas nos artigos 15.º e 16.º

#### Artigo 23.º

##### (Comissões coordenadoras)

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da coo-

peração e da solidariedade, e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 24.º

##### (Adesão)

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de transportes;
- b) Comissão coordenadora das CT da região;
- c) Comissão coordenadora das CT de grupo.

#### Artigo 25.º

##### (Disposições finais)

1- Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação, salvo obrigatoriedade legal prevista pelo órgão de regulamentação.

2- Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à União de Sindicatos do Porto.

Registado em 23 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 101, a fl. 55 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Transdev Expressos, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de outubro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

João Francisco Almeida Correia.  
Bruno Miguel Ferreira da Costa.  
Daniel de Almeida Carvalho.

Suplentes:

Gil Ismael Graga Monteiro.  
João Paulo Alves da Silva Cardoso.  
João Fernando Mendonça Ribeiro.

Registado em 23 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 102, a fl. 55 do livro n.º 2.

### Armatis Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição

Composição da comissão e da subcomissão de trabalhadores eleitas em 9 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Amaro Franco.  
Françoise Plácido.  
Mário Queirós.  
Jéssica Cardoso.  
Joel Dias.  
Cristiana Félix.  
Filipe Antunes.

Subcomissão:

Sandra Lopes.  
Magali da Silva.  
Collette Pajot.  
Liliana de Almeida.  
Paula Pontes.

Registado em 25 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 103, a fl. 56 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Super Bock Bebidas, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 maio de 2022, foi publicada a convocatória para eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Super Bock Bebidas, SA, com inexactidão, pelo

que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 1495 onde se lê:

«... Super Bock Group, SGPS, SA...»

Deve ler-se:

«... Super Bock Bebidas, SA...»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>, realizada em 11 de novembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

Efetivos:

Valdemar Carlos Santos Coelho Sousa.  
Pedro Manuel Santos Machado.  
Sérgio Filipe Gargia Benedito.  
Paula Cristina Coelho Ribeiro.

Suplentes:

Sérgio Filipe Leite Oliveira.  
David Jorge Alves Carneiro.  
António Fernando da Silva Luna.  
Marta Helena Oliveira Lopes Carneiro.

Registado em 23 de novembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 159 do livro n.º 1.

### **Papeleira Coreboard, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Papeleira Coreboard, SA, realizada em 16 de novembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022.

Efetivos:

João Paulo de Castro Azevedo.  
José Armindo Campelo Raimundo.

Suplentes:

Rui Miguel de Lima Magalhães.  
Manuel Fernando Costa Baptista.

Registado em 23 novembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 159 do livro n.º 1.

### **Armatis Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho na empresa Armatís Portugal, L.<sup>da</sup>, realizada em 9 de novembro de 2022.

Efetivos:

Amaro Franco.  
Françoise Plácido.  
Mário Queirós.  
Sandra Lopes.  
Cristiana Félix.

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 25 novembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 159 do livro n.º 1.

### **Super Bock Bebidas, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Super Bock Bebidas, SA, com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 3609 onde se lê:

«... Super Bock Group, SGPS, SA...»

Deve ler-se:

«... Super Bock Bebidas, SA...»