





Boletim do **Trabalho** e **Emprego**

22 maio 2023 | n.º 19 | Vol. 90

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

-	Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Silves e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	ć
-	Acordo coletivo de trabalho n.º 42/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Associação de Informática da Região Centro (AIRC) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	13
-	Aviso n.º 14/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 83/2015 entre o Município de Soure e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	24

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

_	Sidul Açúcares, Unipessoal L.da - Autorização de laboração contínua	25
_	Stow Ovar Manufacturing, SA - Autorização de laboração contínua	26
P	ORTARIAS DE EXTENSÃO:	
_	Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	27
_	Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	29
_	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins	31
-	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro	33
-	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	35



_	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros
-	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE
-	Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros
-	Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros
-	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro
-	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro
-	Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE
-	Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE
C	ONVENÇÕES COLETIVAS:
-	Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outra/texto consolidado
-	Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra
-	Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras
-	Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras
-	Acordo de empresa entre a Caima, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global
_	Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L. da e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras
-	Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras
-	Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado
	ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO
A	SSOCIAÇÕES SINDICAIS:
Ι.	- ESTATUTOS:
-	Sindicato Independente dos Trabalhadores das Florestas, Ambiente e Proteção Civil - SINFAP - Constituição
-	Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP - Alteração



II – DIREÇÃO:	
- Sindicato Independente dos Trabalhadores das Florestas, Ambiente e Proteção Civil - SINFAP - Eleição	22
- União Geral de Trabalhadores do Porto - UGT - Porto - Eleição	22
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Eleição 	22
ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:	
I – ESTATUTOS:	
 Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER que passa a denominar-se Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica - APICER - Alteração 	22
II – DIREÇÃO:	
- Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP - Eleição	23
- Associação Empresarial da Serra da Estrela (AESE) - Eleição	23
 ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica - Eleição 	23
- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Eleição	24
- ANIMAC - Associação Nacional dos Industriais de Massas Congeladas - Eleição	24
- Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia - Eleição	24
 Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM) - Eleição 	24
- Associação Comercial do Concelho do Bombarral - Eleição	24
- Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares - FIPA - Eleição	24
– Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Substituição	24
COMISSÕES DE TRABALHADORES:	
I – ESTATUTOS:	
- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira - Constituição	24
REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:	
I – CONVOCATÓRIAS:	
– OTIS Elevadores, L. ^{da} - Eleição	25
- Jardins do Paco - Arquitectura Paisagista I № - Fleição	24



INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	258
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES	259
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	264



Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Empre- go*.

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: dsrcot@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:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação. Depósito legal n.º 8820/85.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Silves e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Silves, necessária à satisfação de necessidades dos munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1- O presente acordo coletivo de entidade pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Silves, adiante designado por Entidade Pública (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores da EP filiados no STFPSSRA Sindicato dos Trabalhadores em Funções Publicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.
- 2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.
- 3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 820 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.



CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:
 - a) Sábado e Domingo; ou
 - b) Domingo e Segunda-feira; ou
 - c) Sexta-feira e Sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.
- 4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.
- 5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.
- 6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.
- 8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respectivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.
- 3- Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pela EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.
 - 5- A EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 7- Havendo na EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP



são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

- 1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.
- 2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

- 1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
 - 2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.
- 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).
 - 4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos 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;
- 5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
 - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

- 1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.
 - 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;



- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

- 1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
 - 2- A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- *e)* A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da cláusula 3.ª deste ACEP.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, 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.
- 5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

- 1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.
- 3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
- 4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 11.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho em período nocturno, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.



Cláusula 12.ª

Limites do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos n.os 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 13.ª

Recompensa do desempenho

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2021-2022, inclusive.
- 3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.
- 4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 14.ª

Dia do aniversário

- 1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana ou feriado.
- 2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 15.ª

Tolerância de ponto

Será concedida pela EP aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na terça feira de Carnaval.

Cláusula 16.ª

Redução do período experimental

- 1- Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:
 - a) na carreira de Técnico Superior 180 dias;
 - b) na carreira de Assistente Técnico 120 dias;
 - c) na carreira de Assistente Operacional 60 dias;



CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 17.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem actividade na EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 18.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 19.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

- 1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2- As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 20.ª

Participação dos trabalhadores

- 1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 21.ª

Comissão Paritária

- 1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.
 - 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
 - 9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Silves, 6 de março de 2023.



Pelo empregador público:

Pelo Município de Silves:

Rosa Cristina Gonçalves da Palma, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Silves.

Pela associação sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPS-SRA:

Rosa Maria dos Santos Franco Batista e Maria Teresa Nunes Garcia, na qualidade de mandatários e membros da direção.

Depositado em 27 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 32/2023, a fl. 47 do Livro n.º 3.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 42/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Associação de Informática da Região Centro (AIRC) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Associação de Informática da Região Centro (AIRC), empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração semanal e diária de trabalho às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O empregador público, representado por:

José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva, presidente da do conselho diretivo da Associação de Informática da Região Centro (AIRC).

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

Representado pelo secretário nacional, *José Ribeiro Jacinto Santos* e por *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções na AIRC Associação Informática da Região Centro, filiados nos sindicatos subscritores, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.
- 2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 117 trabalhadores.



Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

- 1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, revogando o Acordo de Trabalho n.º 287/2016 publicado no *Diário da República* 2ª Série, N.º 65 de 04 de abril de 2016.
- 2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessiva e automaticamente por períodos de um ano.
 - 3- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.
- 4- Relativamente às matérias constantes na cláusula 24º (Tolerância de serviço no dia de aniversário do trabalhador) e 25º (Direito a férias), considera-se a entrada em vigor a 1 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

- 1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar
- 3- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.
- 4- Quando razões imperiosas do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.
- 5- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.
- 6- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 7-Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12^a.
- 8- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.
- 9- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 4.ª

Período experimental

- 1- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional é de 60 dias.
- 2- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias.
- 3- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;



- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- *e)* Trabalho por turnos;

Cláusula 6.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no art. 4°, alínea d) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, conforme definido no art. 4°, alínea f) da LTFP;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

- 1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:
 - a) Período da manhã das 9 horas às 12 horas e trinta minutos;
 - b) Período da tarde das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.
- 2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar outros horários rígidos aplicáveis, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas, consultado o Sindicato Subscritor.

Cláusula 8.ª

Horário flexível

- 1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.
- 2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.
- 3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;
 - 4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
- *a)* A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h às 12h e 14h às 16h;
 - b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
 - c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.
- 5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:
- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
 - 6- No final de cada período de referência, há lugar:
 - a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
 - b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.
- 7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.
- 8- Para efeitos do disposto no nº 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.



- 9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do nº 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
- 10- atribuição de créditos prevista na alínea b) do nº 6 é feita no mesmo período (mês) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (mês) seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 9.ª

Jornada Contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.
- 2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de trinta minutos.
 - 3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
- 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 trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos 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.

Cláusula 10.ª

Horário desfasado

- 1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.
- 2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.
- 3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.
- 4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, o qual deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.ª

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.



Cláusula 12.ª

Adaptabilidade

- 1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observando-se os procedimentos previstos na Lei.
- 2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.
- 3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.
- 4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula, dando conhecimento ao Sindicato Subscritor.
- 6- O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva, nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 13.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além dos casos previstos no nº.1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias do mapa de pessoal da AIRC.
- 2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.
- 3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 164.º da LTFP.
- 4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 14.ª

Trabalho Suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.
 - 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.



Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 120.º do LGTFP, o limite máximo de trabalho suplementar, aplicável aos trabalhadores das carreiras de assistente técnico e de assistente operacional, é aumentado até 200 horas por ano.
- 2- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 120.º do LGTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

Cláusula 16.ª

Interrupção Ocasional

- 1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- 2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.ª

Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
- 2- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.
- 3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
- 4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 18.ª

Funções insuscetíveis de prestação de teletrabalho

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações.



Cláusula 19.ª

Horário

- 1- O horário de trabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial.
- 2- No horário de trabalho, deve o trabalhador estar disponível para as solicitações que lhe sejam feitas pelo superior hierárquico, atendendo o telefone e respondendo aos contactos por via telemática.
- 4- O empregador pode impor a utilização de ligação à rede protegida do serviço (VPN) para a realização de todas ou algumas das tarefas, podendo determinar a ligação à mesma durante o horário de trabalho.

Cláusula 20.ª

Local de prestação de teletrabalho

- 1- Na ausência de acordo em contrário, o local de prestação de teletrabalho é o do domicílio do trabalhador.
- 2- O trabalhador assegura as condições de higiene, conforto e privacidade no local de prestação de teletrabalho.
- 3- O empregador pode visitar o local de trabalho onde o trabalhador exerce as suas funções, para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, desde que combinado com o trabalhador e com a antecedência mínima de vinte e quatro horas. A visita ao local de trabalho apenas pode ser efetuada durante o horário de trabalho praticado pelo teletrabalhador, na presença do mesmo ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 21.ª

Meios para a prestação de teletrabalho

A entidade empregadora fornece ao trabalhador os meios técnicos necessários à prestação de trabalho, em regime de teletrabalho e assistência ao seu funcionamento, necessários e suficientes para o desempenho das funções habituais.

Cláusula 22.ª

Deslocação do trabalhador às instalações do empregador

- 1- O trabalhador deve deslocar-se às instalações do empregador sempre que solicitado para o efeito, nos termos do n.º 2 do artigo 169.º-A do Código do Trabalho.
 - 2- Na falta de acordo, pode o empregador:
 - a) Fixar um dia por semana para a prestação de trabalho presencial;
- b) Convocar o trabalhador para prestar trabalho presencial, com a antecedência mínima de 24 horas e até ao limite de cinco dias por mês.
 - 3- O disposto na presente cláusula não prejudica a presença obrigatória do trabalhador em:
 - a) Consultas e exames no âmbito da Medicina do Trabalho;
 - b) Diligências legais e diligências para o exercício do Poder Disciplinar do empregador;
 - c) Formação profissional presencial.
- 4- O empregador assegura no local de trabalho, para as ocasiões em que convoque o trabalhador para a prestação de trabalho presencial, um posto de trabalho que reúna as condições para a prestação de trabalho.
- 5- A violação do dever de deslocação às instalações do empregador nos termos prescritos na presente Cláusula constitui:
 - a) Falta disciplinar grave do trabalhador;
 - b) Fundamento para a denúncia do acordo de teletrabalho pelo empregador;
- c) Fundamento para a exclusão do direito à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvo quanto às situações ao abrigo do disposto na lei.

Cláusula 23.ª

Segurança no tratamento da informação e proteção de dados pessoais

- 1- O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a ser diligente no assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo serviço, designadamente atuando de acordo com as instruções emanadas pelo serviço e reportando de imediato qualquer suspeita de risco para a segurança de informação e proteção de dados pessoais.
- 2- Sem prejuízo da responsabilidade penal e disciplinar pelo incumprimento das obrigações referidas no número anterior, a sua violação constitui fundamento para o empregador para a cessação da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.



CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 24.ª

Tolerância de servico no dia de aniversário do trabalhador

- 1- O trabalhador tem direito à tolerância do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida tolerância no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 desta cláusula.
- 3- Se por razões de serviço a tolerância ao serviço não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de tolerância ao serviço.

Cláusula 25.ª

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no nº 1 do art. 126ª da LTFP e no presente acordo coletivo, com as especificidades nos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias constantes do número anterior acrescem 3 dias úteis por ano civil, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao período avaliativo imediatamente anterior.
- 3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 4- Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e no presente acordo coletivo não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.ª

Princípios gerais

- 1- Constitui dever do Empregador Público dotar os locais de trabalho de boas condições, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 27.ª

Deveres específicos do Empregador Público

- O Empregador Público é obrigada a:
- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;



- e) Dar o seu apoio à Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
 - i) Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 28.ª

Obrigações dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originar perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 29.ª

Equipamento individual

- 1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;
- 2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho e deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, devendo igualmente ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.
- 3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado, com exceção dos casos em que, comprovadamente, se demonstre que o trabalhador não usou da diligência adequada ao seu manuseio.

Cláusula 30.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes



e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 31.ª

Vestiários, lavabos e balneários

O Empregador Público obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 32.ª

Medicina no trabalho

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho em razão da sua atividade, mediante serviços apropriados de medicina no trabalho.

Cláusula 33.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.
- 2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.
- 3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.
- 4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
 - 6- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.
- 8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.
- 9- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 34.ª

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação e integração deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
 - 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
 - 8- As deliberações da Comissão Paritária tomadas por unanimidade u que vidadas à DGAEP, para depósito



e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10-As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
 - 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 13-As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 35.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 36.ª

Participação dos trabalhadores

- 1- O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 37.ª

Resolução de conflitos coletivos

- 1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Antanhol, 14 de abril de 2023.

Pelo empregador público:

Prof. Dr. José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva, presidente do conselho diretivo da AIRC.

Pela associação sindical:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatários.

Depositado em 2 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 52/2023, a fl. 50 do Livro n.º 3.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 14/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 83/2015 entre o Município de Soure e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

1.ª revisão parcial

Preâmbulo

O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Soure, consiste na 1.ª revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 83/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 208, de 23 de outubro de 2015, e constitui um avanço local significativo e muito importante ao nível das relações laborais.

Atendendo à diversidade e especificidade das atividades desenvolvidas pelo Município de Soure imprescindíveis à satisfação de necessidades dos seus munícipes, e, ainda, aos meios humanos de que deve dispor para o exercício das competências que lhe estão conferidas, visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores da Autarquia, com vista a uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, e ao aumento dos níveis de motivação no desempenho das suas funções traduzindo uma melhoria constante dos serviços prestados.

Assim, na sequência do processo de renegociação, as partes concordam na alteração da seguinte cláusula do referido acordo.

Neste contexto, é estabelecida, a presente revisão ao Acordo Coletivo de Empregador Público.

Assim, o n.º 2 da Cláusula 8.ª passa a ter seguinte redação:

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1-(...)

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho diário.

3-(...)

A presente alteração retroage à data de 20 de maio de 2020.

Soure, 7 de março de 2023.

Pelo empregador público:

Mário Jorge Nunes, o presidente da Câmara Municipal de Soure.

Pela associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP: *José Ribeiro Jacinto dos Santos* e *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatários.

Depositado em 6 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 46/2023, a fl. 49 do Livro n.º 3.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Sidul Açúcares, Unipessoal L.da - Autorização de laboração contínua

A empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da} com o NIF 500 274 460, com sede em Quinta do Ferral, Estrada Nacional n.º 10 - km 10.6, 2690-364 Santa Iria da Azóia, União das Freguesias de Santa Iria de Azoia, São João da Talha e Bobadela, concelho de Loures e distrito de Lisboa, tendo como atividade económica principal a refinação de açúcar (CAE 10810), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no estabelecimento sito em Quinta do Ferral, Estrada Nacional n.º 10 - km 10.6, 2690-364 Santa Iria da Azóia, União das Freguesias de Santa Iria de Azoia, São João da Talha e Bobadela, concelho de Loures e distrito de Lisboa.

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

Aplica-se igualmente à requerente o acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho* e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica e tecnológica inerentes ao seu processo produtivo, decorrentes da sua expansão industrial com vista ao cumprimento atempado e adequado dos compromissos assumidos com os clientes.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1- No que concerne aos trabalhadores envolvidos, a requerente apresentou declarações de concordância dos mesmos no regime de laboração contínua e igualmente de que se trata de novos trabalhadores a admitir;
 - 2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3- Foi apresentada pela requerente Informação sobre o parecer favorável da estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- 4- A requerente apresentou Título Digital de Alteração e Exploração n.º 4892/2021-1, com data de 15 de fevereiro de 2021, emitido pelo IAPMEI Agência para a Competitividade e Inovação, IP, relativamente ao estabelecimento industrial sito na Quinta do Ferral, Estrada Nacional n.º 10 km 10.6, 2690-364 Santa Iria da Azóia, União das Freguesias de Santa Iria de Azoia, São João da Talha e Bobadela, concelho de Loures e distrito de Lisboa, destinado à atividade com o CAE 10810;
 - 5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo da competência que lhe foi delegada pelo número 2.2 do Despacho n.º 3636/2023, de 15 de março, da Ministra da Agricultura e Alimentação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 58, de 22 de março de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea *a*), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.da a laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Quinta do Ferral, Estrada Nacional n.º 10 - km 10.6, 2690-364 Santa Iria da Azóia, União das Freguesias de Santa Iria de Azoia, São João da Talha e Bobadela, concelho de Loures e distrito de Lisboa.

21 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Agricultura, *Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues*. 24 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Stow Ovar Manufacturing, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Stow Ovar Manufacturing, SA, com o NIF 506510751, com sede na Avenida da Régua, 3880-001 Ovar, concelho de Ovar, distrito de Aveiro, tendo como atividade licenciada a produção de estruturas metálicas de armazenagem e suas componentes (CAE 25110) requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, na linha AWL do seu estabelecimento industrial sito na Avenida da Régua, 3880-001 Ovar, concelho de Ovar, distrito de Aveiro.

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

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo de trabalho entre a AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

A requerente fundamenta o seu pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica inerentes a uma estratégia de especialização iniciada em 2018 quando foi adquirida por um grupo internacional, as quais decorrem também do aumento considerável do volume de encomendas por parte da sua carteira de clientes.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1- A requerente apresentou declaração de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;
 - 2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3- A requerente apresentou Alvará de Autorização de Utilização n.º 10/2018, emitido pela Câmara municipal de Ovar a 2 de fevereiro de2018, para o estabelecimento industrial aqui em causa;
- 4- A requerente apresentou parecer favorável da comissão sindical relativamente ao regime de organização do tempo de trabalho requerido;
 - 5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea *a*), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Stow Ovar Manufacturing, SA a laborar continuamente na Linha AWL do seu estabelecimento industrial sito na Avenida da Régua, 3880-001, Ovar, concelho de Ovar, distrito de Aveiro.

Lisboa, 26 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*. Lisboa, 27 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, abrange no território continental, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal exceto atividade de horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) dos concelhos de Odemira e Aljezur, abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes, e caça e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo ao território nacional nos mesmos setores de atividade às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1066 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,5 % são mulheres e 70,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 822 TCO (77,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 244 TCO (22,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 90,1 % são homens e 9,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção



e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 15 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, são estendidas no território do Continente, exceto nos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades previstas no número seguinte, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.
 - 2- A presente extensão não é aplicável:
 - a) À atividade de abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura e caça;
- b) À atividade horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) dos concelhos de Odemira e Aljezur;
 - c) Às cooperativas agrícolas e associações de beneficiários e regantes;
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, nos concelhos de Aljezur e Odemira, às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo nos concelhos de Odemira e Aljezur no mesmo setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2343 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 19,4 % são mulheres e 80,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 230 TCO (9,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2113 TCO (90,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 82,2 % são homens e 17,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção



e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 16 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AHSA Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, são estendidas, nos concelhos de Odemira e Aljezur:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.
 - 2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2019 e n.º 36, de 29 de setembro de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 70 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 17,1 % são mulheres e 82,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 8 TCO (11,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 62 TCO (88,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 85,5 % são homens e 14,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 22,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 26,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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



Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por lei especial e por regulamentação coletiva própria, excluem-se as mesmas do âmbito da presente extensão.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas federações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 22 de fevereiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2019 e n.º 36, de 29 de setembro de 2022, são estendidas no território do Continente:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.
- 2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de novembro de 2022.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro

As alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2430 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 58,3 % são mulheres e 41,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1316 TCO (54,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 1114 TCO (45,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 26,3 % são homens e 73,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1% na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção



e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 22 de fevereiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, são estendidas no território do Continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

As alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2022, abrangem, no distrito de Leiria, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio grossita, retalhista e prestação de serviços nela previstas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, com exceção do concelho de Alvaiázere, e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3181 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,2 % são mulheres e 42,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1097 TCO (34,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2084 TCO (65,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 32,5 % são homens e 67,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre



a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 2 de fevereiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre ACILIS Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2022, são estendidas no distrito de Leiria:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades de comércio grossita, retalhista e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.
- 2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:
- a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;
- b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²:
- c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2022.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luis Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, abrangem, no distrito de Setúbal, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem às atividades de comércio e de prestação de serviços nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3570 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,6 % são mulheres e 35,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1218 TCO (34,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2352 TCO (65,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 31,8 % são homens e 68,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 8,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades.

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

Considerando que as relações de trabalho tituladas por empregadores com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, estão abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão e que a referida qualificação é adequada, mantém-se, à semelhança da anterior extensão, os critérios de



distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 22 de fevereiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, são estendidas no distrito de Setúbal:
- a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas de comércio e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) As relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2- A presente extensão não é aplicável a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:
- a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;
- b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de outubro de 2022.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores com atividade retalhista alimentar e ou não alimentar de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço, em estabelecimentos com área total de exposição e venda, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 97 411 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 65,4 % são mulheres e 34,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 29 437 TCO (30,22 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 67 974 TCO (69,78 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 31,0 % são homens e 69,0 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção abrangem empregadores com estabelecimentos



qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, a presente extensão segue os mesmos, mantendo a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição;

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul deduziram oposição à extensão da convenção. As associações sindicais oponentes alegam, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias, com âmbito de atividade idêntico e com portaria de extensão aplicável no âmbito da projetada extensão. Em concreto, as associações oponentes pretendem a exclusão do âmbito da aplicação da extensão dos trabalhadores nelas filiados das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, defendendo para o efeito que assiste aos oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2022, são estendidas, nos termos nelas previstas, no território do Continente:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:
- *i)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;
- ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- *iii)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- *iv)* Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².
 - b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e traba-



lhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

- 2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados na FEPCES Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, no CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação da presente portaria.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e o SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, abrange as relações de trabalho entre os empregadores que, no território nacional ou linhas internacionais, se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ANTRAM e o SIMM requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 295 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9,8 % são mulheres e 90,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2571 TCO (25 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 7724 TCO (75 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 8,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção



e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 20 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias ANTRAM e outra e o SIMM- Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, são estendidas no território do Continente:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.
 - 2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.
 - 9 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

As alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes no âmbito dos 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.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1506 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 42,0 % são mulheres e 58,0 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1298 TCO (86,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 208 TCO (13,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 50,0 % são homens e 50,0 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE),



Separata, n.º 2, de 2 de fevereiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Assim.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e a FE Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.
 - 2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luis Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6850 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 17 % são mulheres e 83 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5542 TCO (80,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1308 TCO (19,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 67,2 % são homens e 32,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Na-



cional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 15 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, são estendidas no território do Continente:
- a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.
 - 2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:
- *a)* Trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações FECTRANS, pelo CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos SITAVA;
 - b) Empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança AESIRF.
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias as normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2023.
 - 9 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6146 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 14,5 % são mulheres e 85,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5240 TCO (85,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 906 TCO (14,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 78,9 % são homens e 21,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos



Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 15 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2023, são estendidas no território do Continente:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.
 - 2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:
- *a)* Trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações FECTRANS, pelo CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos SITAVA;
 - b) Empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança AESIRF.
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2023.

9 de maio de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4 de 29 de janeiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6850 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 17 % são mulheres e 83 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5542 TCO (80,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1308 TCO (19,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 67,2 % são homens e 32,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Na-



cional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 15 de março de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4 de 29 de janeiro de 2023, são estendidas no território do Continente:
- a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.
 - 2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:
- *a)* Trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações FECTRANS, pelo CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos SITAVA;
 - b) Empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança AESIRF.
 - 3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2023.
 - 9 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução"/"CRGE"e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 74 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56,8 % são mulheres e 43,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 14 TCO (18,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 60 TCO (81,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 48,3 % são mulheres e 51,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 18,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 22,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

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



Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 22 de fevereiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, são estendidas no território do Continente:
- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.
 - 2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.
 - 5 de maio de 2023 O Secretário de Estado do Trabalho, Luís Miguel de Oliveira Fontes.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outra/texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

- 1-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.
 - 2-Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 46 empregadores e a 6204 trabalhadores.
- 3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

- 1-Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2-O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.
- 3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.
- 4-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.
- 5-A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.
- 6-As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.
- 7-O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.



CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Funções)

- 1-As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.
- 2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.ª

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

- 1-O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;
 - 2- O período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.
- 3-Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.
 - 4-Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.
- 5-Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.
 - 6-O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.ª

(Estágio)

1-O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.ª

(Evolução profissional)

- 1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:
- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.
- 2-A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.



CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zêlo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- *i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.ª

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
 - i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- *j)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.ª

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;



- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- *i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores:
- *j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.ª

(Local de trabalho)

- 1-O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.
- 2-O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.ª

(Mobilidade geográfica)

- 1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
- 2-O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3-Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.
- 4-Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.
- 5-São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 13.ª

(Horário de trabalho)

- 1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.
- 2-Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.
 - 3-Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:
 - Fixo;
 - Por turnos;
 - Especial.

Cláusula 14.ª

(Horário fixo)

1-No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.



- 2-O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.
- 3-Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.ª

(Horário por turnos)

- 1-Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.
- 2-No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.
- 3-O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.
- 4-Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.
- 5-O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.
- 6-No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.
- 7-Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:
 - a) Regime de três ou mais turnos rotativos 17 % da remuneração de base;
 - b) Regime de dois turnos rotativos 13 % da remuneração de base;
 - c) Regime de laboração contínua 20 % da remuneração de base.

Cláusula 16.ª

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

- 1-O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.
 - 2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.
 - 3-Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.
- 4-O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.
 - 5-O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.
- 6-Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.
- 7-A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.
 - 8-Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.ª

(Banco de horas)

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.



Cláusula 18.ª

(Isenção de horário de trabalho)

- 1-Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:
- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.
- 2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.
 - 3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:
 - a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;
 - b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.
- 4-Os trabalhadores que aufiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.ª

(Descanso semanal)

- 1-O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.
- 2-O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.
- 3-Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.ª

(Trabalho nocturno)

- 1-Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2-Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.ª

(Da retribuição mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

- 1-Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2-Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.
- 3-Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.ª

(Trabalho suplementar)

- 1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2-O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:



- a) 50 % da retribuição normal na 1.ª hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes;
- c) 100 % a partir das 0h00.
- 3-O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.
- 4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.
- 5-O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.
- 6-Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
 - 7-Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.
- 8-Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.
- 9-Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.ª

(Subsídio de Natal)

- 1-Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.
- 2-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.ª

(Refeições em deslocação)

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.ª

(Feriados)

- 1-São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.
- 2-O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.
 - 3-São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.ª

(Direito a férias)

1-O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.



- 2-O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.ª deste CCT.
- 3-Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.ª

(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.
- 2-No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3-Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.
- 4-Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.ª

(Duração do período de férias)

- 1-O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2-A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:
 - 2.1-3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
 - 2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
 - 2.3-1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.ª

(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 efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2-Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3-O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.ª

(Marcação do período de férias)

- 1-O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2-Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 3-Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4-Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.
- 5-O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.
- 6-O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.



Cláusula 32.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

- 1-Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2-A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3-Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.ª
- 4-Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.
- 5-Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.ª

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

- 1-No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2-No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.
- 3-No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4- Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 34.ª

(Doença no período de férias)

- 1-No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.ª

(Definição de falta)

- 1-Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2-Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.ª

(Tipos de falta)

- 1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:
- 2- Serão consideradas faltas justificadas:
- a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunhão com o trabalhador, conforme legislação específica;



- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- *i)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovados pelo empregador;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
 - 3-São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 37.ª

(Comunicação e prova de faltas)

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2-Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.
- 3-A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4-O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.ª

(Efeitos das faltas)

- 1-As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
 - 2-Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- *a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.
- 3-Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2 da cláusula 36.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4-No caso previsto na alínea *h*), do número 2, da cláusula 36.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;
- 5-Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.
- 6-As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.



Cláusula 39.ª

(Impedimento prolongado)

- 1-Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.
- 2-É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.
- 3-Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.
- 4-O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.ª

(Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.ª

(Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.ª

(Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.ª

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.ª

(Sanções)

1-O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares: *a)* Repreensão registada;



- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2-A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
 - 3-Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.
- 4-As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
- 5-A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.ª

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.ª

(Comissão paritária)

- 1-É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.
 - 2- A comissão paritária, constituída por:
 - a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
 - b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.
- 3-Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.
 - 4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).
- 5-As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.
 - 6-Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.
 - 7-No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.ª

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 13, de 8 de abril de 2019, n.º 41, de 8 de novembro de 2020 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.



Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do plano oficial de contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, á segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.



Fogueiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 095,00
В	Chefe de área	1 060,00
С	Contabilista	970,00
D	Supervisor de equipa	855,00
Е	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	845,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	805,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	770,00
Н	Operário não especializado	760,00
I	Estagiário	650,00

^{*} A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.



ANEXO III

Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

- § único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.
- 2-O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.
- 3-O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.
- 4-O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

- 1-Respeitantes à entidade patronal:
- 1.1 Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;
- 1.2 Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;
 - 1.3 Casos de força maior;
- 1.4 Situações de crise empresarial suscetíveis de porem e perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.
 - 2-Respeitantes ao trabalhador:
 - 2.1 Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.
 - 3-Respeitantes a ambas as partes:
 - 3.1 Situações a acordar entre as partes.

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

- 1-O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho.
 - 2-O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas.
 - 3-O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

- 1-O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.
- 2-Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.



Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula Primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

- 2-Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;
- 3-Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.



Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/indústria de lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 7,6 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %.

Porto, 16 de fevereiro de 2023.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatária.

Manuel Luís Silva Santos, mandatário.

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

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

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

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 147/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1-O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços SITESE.
- 2-O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1-O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.
- 2-Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.
- a) Extraordinariamente em 2023, a tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, de 1 de abril a 31 de dezembro de 2023.
- 4-Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações.



CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 16.ª

Turnos

- 1-Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 56,00 €/mês.
- 2-Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho noturno em relação ao vencimento base.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de abril a 31 de dezembro de 2023
I	Analista de sistemas Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório	1 065,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	1 025,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	895,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção	855,00 €
V	Caixa Operador de computadores de 1.ª	840,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2.ª (<i>a</i>) Telefonista de 1.ª	805,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	762,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (<i>a</i>) Servente de limpeza	761,00 €
IX	Estagiário	760,00 €

⁽a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a $1.\ensuremath{^{a}}$



Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de abril a 31 de dezembro de 2023
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	935,00 €
В	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	885,00 €
С	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	865,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - Estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	855,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial eletricista Serralheiro	820,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	780,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	765,00 €
Н	Lubrificador Pré-oficial eletricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	763,00 €



I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	762,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (<i>a</i>)	761,00 €
L	Auxiliar de armazém	760,00 €

⁽a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 20 de março de 2023.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

Jorge Bastos Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 149/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021 e n.º 19, de 22 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB.
- 2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1-O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.
- 2-Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.
- 3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
- 4-Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.



CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.ª

	Condições de admissão
1- ()	
2- ()	
3- ()	
4- ()	
	Cláusula 4.ª
	Dotações mínimas
1- ()	
2- ()	
3- ()	
4- ()	
5- ()	
a)();	
b)();	
c) ()	
6- ()	
	~11 1 F 0

Cláusula 5.ª

Noção e duração do período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
- 2-No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
- 3-O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.
 - 4-No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que:
- *i)* Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

- 1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.
- 2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais.
- 3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
 - 5-No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.



- 6-No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 7-O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.
 - 8-A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

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

Cláusula 13.ª

Banco de horas

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

- 1-É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.
- 2-O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50 % na primeira hora;
 - b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
 - c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.



- 3-Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.
- 4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

12 × Vencimento mensal

52 × Horário de trabalho semanal

- 5-Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.
- 6-A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

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

Cláusula 16.ª

Turnos

- 1-Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 56,00 €/mês.
- 2-Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 17.ª

Descanso semanal e feriados

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

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

Cláusula 19.ª

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

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

Cláusula 20.ª

Substituições temporárias

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



	Cláusula 21.ª
	Comissões
1- () 2- ()	
	Cláusula 22.ª
1 ()	Zonas de trabalho para vendedores
1- () 2- () 3- ()	
<i>、</i>	Cláusula 23.ª
	Comissionistas
()	C1/1-24 a
	Cláusula 24.ª
	Subsídio de Natal
1- () a) ()	
2- ()	
3- ()	
4- () a) (); b) ()	
	Cláusula 25.ª

Diuturnidades

- 1-Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.
- 2-No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 26.ª

Ajudas de custo em deslocações

- 1-Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.
 - 2-Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:
- a) Pequeno-almoço
 0,30 %;

 b) Almoço ou jantar
 1,25 %;

 c) Dormida
 2,9 %.
- da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).
- 3-Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.
- 4-Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.
- 5-Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

1- (...) 2- (...) *a*) (...);



Cláusula 27.ª

Seguro e fundo para falhas

- 1-Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.
- 2-Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 28.ª

Subsídio de refeição

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Férias



Cláusula 32.ª

	Cláusula 32.ª	
	Interrupção, alteração e acumulação de férias	
1- ()		
2- () 3- ()		
4- ()		
	Cláusula 33.ª	
	Violação do direito a férias	
()		
	Cláusula 34.ª	
	Licença sem retribuição	
1- ()		
2- ()		
	Cláusula 35.ª	

Definição de falta

1-(...)

2-(...)

Cláusula 36.ª

Tipos de faltas

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
- b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especifica;
- d) 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 prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
 - i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - k) As que por leis sejam como tal consideradas.
 - 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 37.ª

Comunicação e prova de falta

1-(...)

2-(...)



3- () 4- ()	
5- () 6- ()	
0- ()	Cláusula 38.ª
	Efeitos das faltas
1- () 2- ()	
3- ()	
4- () 5- ()	
()	Cláusula 39.ª
	Licença sem retribuição
1- () 2- ()	
3- ()	
4- () 5- ()	
3 ()	Cláusula 40.ª
	Impedimento prolongado
1-()	
2- () 3- ()	
4- ()	
5- ()	
	Cláusula 41.ª
1 ()	Cessação do impedimento prolongado
1- () 2- ()	
3- ()	
	CAPÍTULO VII
	Cessação do contrato de trabalho
()	
	CAPÍTULO VIII
	Condições particulares de trabalho
	Condições particulares de trabanio
	SECÇÃO I
	Cláusula 44.ª
	Parentalidade
1- () 2- ()	



Cláusula 45.ª

Protecção na parentalidade

- 1-(...) a)(...);*b*)(...); *c)* (...); $d)(\ldots);$ *e)* (...); *f*) (...); *g*)(...); $h)(\ldots);$ *i)* (...);
- *j)* (...);
- *k)* (...);
- *l)* (...);
- m) (...); $n)(\ldots);$
- *o*)(...);
- *p)* (...);
- q) (...);
- r) (...)
- 2-(...)

Cláusula 46.ª

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

- 1-(...) a)(...);
- *b*)(...);
- c) (...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- *a*)(...);
- *b*)(...);
- *c)* (...)

Cláusula 47.ª

Licença parental inicial

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

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



Cláusula 48.ª Períodos de licença parental exclusiva da mãe 1-(...) 2-(...) 3-(...) Cláusula 49.ª Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro 1-(...) *a*)(...); *b*)(...) 2-(...) 3-(...) 4-(...) 5-(...) 6-(...) Cláusula 50.ª Licença parental exclusiva do pai 1-(...) 2-(...) 3-(...) 4-(...) Cláusula 51.ª Outros direitos da parentalidade 1-(...) *a*)(...); *b*)(...); *c)* (...); $d)(\ldots);$ *e)* (...); *f*) (...); *g)*(...); *h*)(...); *i)* (...); *j)* (...); *k)* (...); *l)* (...); m) (...);*n*)(...); *o*)(...); *p*)(...); q)(...);*r)* (...); s) (...); *t)* (...); $u)(\ldots);$ *v)* (...); w) (...)



<i>d</i>)();	
<i>e)</i> (); <i>f)</i> ();	
$g(\ldots);$	
$h)(\ldots);$ $i)(\ldots);$	
<i>j)</i> (); <i>k)</i> ();	
<i>l</i>) ()	
3- () 4- ()	
a) $();$	
b)(); c)()	
5- ()	
<i>a)</i> (); <i>b)</i> ();	
<i>c)</i> (); <i>d)</i> ()	
6- ()	
7- ()	
	SECÇÃO II
	Cláusula 52.ª
	Trabalho de menores
1- () 2- ()	
2 ()	Cláusula 53.ª
	Inspecções médicas
1- () 2- ()	
2 ()	Cláusula 54.ª
	Formação profissional
()	
	SECÇÃO III
	Cláusula 55.ª

Trabalhador-estudante

- 1- Noção de trabalhador-estudante:
- a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;
- b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.
 - 2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:
- *a)* O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;



- b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;
- c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;
 - d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
 - e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
 - f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
 - g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;
- h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;
- *i)* Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;
- j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;
- *k)* Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;
- *l)* O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.
- 3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:
 - a) Artigo 91.º Faltas para prestação de provas de avaliação;
 - b) Artigo 92.º Férias e licenças de trabalhador-estudante;
 - c) Artigo 93.º Promoção profissional de trabalhador-estudante;
 - d) Artigo 94.º Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
 - e) Artigo 95.º Cessação e renovação de direitos;
 - f) Artigo 96.º Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECCÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 56.ª

Redução de capacidade para o trabalho

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

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 57.ª

Actividade sindical na empresa

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



Cláusula 58.ª

Quotização sindical

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

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

Cláusula 60.ª

Medicina do trabalho

- 1-O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.
- 2-Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.
 - 3-Compete, em especial, aos médicos do trabalho:
- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;
- c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso:
 - d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;
 - e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.
- 4-Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 61.ª

Seguros

- 1-Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.
- 2-O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.



CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 62.ª

Comissão paritária

- 1-É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.
 - 2- A comissão paritária é constituída por:
- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;
- *b)* Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB;
- 3-Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.
- 4-As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB.
- 5-As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.
 - 6-Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.
 - 7-No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 63.ª

Deliberações

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

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 64.ª

Princípio geral

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

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 65.ª

Princípio geral

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



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

Cláusula 66.ª

Informação e consulta

- 1-A ADCP Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as Adegas Cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço delegados sindicais do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB, na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
- 2-As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.ª

Casos omissos

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

Cláusula 68.ª

Complemento de pensão por invalidez

- 1-No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.
- 2-Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.
- 3-Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.
- 4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

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

Cláusula 70.ª

Regimes mais favoráveis

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



ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a



fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo ás ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as á sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

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

Grupo B

Tanoeiros

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo C

Manutenção

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

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

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

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

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

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

Grupo D

Motoristas e garagens

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

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, agua e combustível



e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as previdências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

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

Grupo E

Fogueiros

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

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

Grupo F

Trabalhadores químicos

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

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

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

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

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

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

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

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

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

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



Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que pomo do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

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

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

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

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

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



É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo I

Técnicos agrários

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

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



ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

- 2- Dotações mínimas
- 2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.
 - 2.2-1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.
 - 2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.
- 2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.
 - 3-Acesso
- 3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.
- 3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.
- 3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.
- 3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

- 1- Definição
- 1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.
- 2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.
 - 2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;
- 2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica;
- 2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior;
- 2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
 - 3- Preenchimento de lugares e cargos:
- 3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão;
- 3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente ás funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
 - 3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:
 - a) Admissão;
 - b) Mudança de carreira;



- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

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

- 3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á ás listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa;
- 3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:
 - a) Estar ao serviço da empresa;
 - b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher:
 - d) Antiguidade na função anterior.

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

C - Trabalhadores administrativos

- 1- Condições de admissão
- 1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato;
- 1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos;
- 1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferencia na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado;
- 1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos numero anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes;
- 1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.
 - 2- Acessos:
- 2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3;
- 2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa;
- 2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão

Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas

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

- 3- Acesso
- 3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de pratica ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante;
 - 3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.



E - Fogueiros

1- Condições de admissão

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

- 3- Aprendizagem e acesso
- 3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

- 2- Dotações especiais
- 2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

- 1- Condições mínimas
- 1.1- Analista principal Curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
- 1.2- Analista estagiário Curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.
 - 2- Acesso:
- a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

- 1- Condições de admissão
- a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.
- 2- Dotações mínimas
- 2.1-1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas;
- 2.2-1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.
- 3- Acesso:
- 3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:
- a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais. 3.2-
- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.
 - 4-Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:
- 4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas;
- 4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

- 1- Condições de acesso
- a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.
- 2- Dotações mínimas
- 2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria;



- 2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria:
 - 2.3-1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria;
 - 2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª
 - 3- Aprendizagem e acesso
 - 3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais;
- 3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes;
- 3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato;
- 3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior;
- 3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou;
- 3.6- Os números totais de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz;
- 3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como arbitro;
- 3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.
- 3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª;
- 3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	1 065,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão /de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	1 025,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	895,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção	855,00 €



V	Caixa Operador de computadores de 1.ª	840,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2.ª (a) Telefonista de 1.ª	805,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	762,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (<i>a</i>) Servente de limpeza	761,00 €
IX	Estagiário	760,00 €

⁽a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	935,00 €
В	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	885,00 €
С	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	865,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - Estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	855,00 €
Е	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	820,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	780,00 €



G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	765,00 €
Н	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	763,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	762,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (a)	761,00 €
L	Auxiliar de armazém	760 ,00 €

⁽a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

Jorge Bastos Gonçalves, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 146/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

(Sucessão de regulamentação)

O Contrato Coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- (Mantém-se a redação atual.)
- 2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano. Nestes termos a presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2023.
 - 3- (Mantém-se a redação atual.)
 - 4- (Mantém-se a redação atual.)
 - 5- (Mantém-se a redação atual.)
 - 6- (Mantém-se a redação atual.)
 - 7- (Mantém-se a redação atual.) (...)

Cláusula 28.ª

Deslocações em serviço

- 1- (Mantém-se a redação atual.)
- 2- (Mantém-se a redação atual.)
- 3- Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a 43,83 €, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:
 - a) Alojamento e pequeno-almoço
 25,78 €;

 b) Almoço/jantar
 10,17 €.
 - 4- (Mantém-se a redação atual.)
 - 5- (Mantém-se a redação atual.)
 - 6- (Mantém-se a redação atual.)



- 7- (Mantém-se a redação atual.)
- 8- (Mantém-se a redação atual.)
- 9- (Mantém-se a redação atual.)

(...)

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 69.ª

Retribuição da equipa de prevenção

- 1- Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção, terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a 30,30 €, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.
 - 2- (Mantém-se a redação atual.)

Cláusula 70.ª

Subsídio de turno

- 1- Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de 43,83 €.
 - 2- (Mantém-se a redação atual.)
 - 3- (Mantém-se a redação atual.)
 - 4- (Mantém-se a redação atual.)

Cláusula 71.ª

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,55 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.
 - 2- (Mantém-se a redação atual.)
 - 3- (Mantém-se a redação atual.)
 - 4- (Mantém-se a redação atual.)

Cláusula 72.ª

Fundo para falhas de caixa

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de 153,90 €. (...)

ANEXO III

Enquadramento e tabela de retribuições mínimas

(Valores em vigor de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões de retribuições				
		A	В	С	D	
1	Diretor geral	1 317,00 €	1 343,00 €	1 372,00 €	1 398,00 €	
2	Consultor II	1 231,00 €	1 256,00 €	1 282,00 €	1 308,00 €	
	Director/director de serviços					



	Analista de informática				
3	Consultor I		1 132,00 €	1 155,00 €	1 179,00 €
	Coordenador de armazém II	1 110,00 €			
	Gestor de departamento ou sector				
	Técnico oficial de contas				
4	Assessor III		1 034,00 €	1 056,00 €	1 077,00 €
	Gestor de projecto				
	Gestor de contas III	1 026,00 €			
	Gestor de produto III				
	Técnico III				
	Assessor II		974,00 €	994,00 €	1 016,00 €
	Coordenador de armazém I				
	Coordenador/chefe de compras				
	Coordenador/chefe de equipa				
5	Coordenador/chefe de secção	955,00 €			
	Coordenador/chefe de vendas				
	Gestor de contas II				
	Gestor de produto II				
	Técnico II				
	Assessor I		932,00 €	938,00 €	953,00 €
	Gestor de contas I				
6	Gestor de produto I	925,00 €			
	Técnico de vendas III				
	Técnico I				
	Assistente administrativo III		851,00 €	877,00€	922,00 €
	Cozinheiro III				
	Desenhador III				
	Empregado comercial/marketing III				
	Especialista III				
	Fiel de armazém III				
7	Fotógrafo III	826,00 €			
	Motorista III	020,00 €			
	Operador de logística III				
	Operador de informática III				
	Orçamentista III				
	Promotor comercial III				
	Técnico de vendas II				
	Telefonista/recepcionista III				



8	Assistente administrativo II		806,00 €	811,00 €	816,00 €
	Assistente operacional II				
	Cozinheiro II				
	Desenhador II				
	Empregado comercial/marketing II				
	Especialista II	800,00 €			
	Fiel de armazém II				
	Fotógrafo II				
	Motorista II				
	Operador de logística II				
	Operador de informática II				
	Operador de máquinas II				
	Orçamentista II				
	Promotor comercial II				
	Telefonista/recepcionista II				
	Assistente administrativo I			790,00 €	795,00 €
	Assistente operacional I		785,00 €		
	Auxiliar administrativo II				
	Cozinheiro I				
	Desenhador I				
	Empregado comercial/marketing I	780,00 €			
	Empregado serviços externos/estafeta II				
	Especialista I				
	Fiel de armazém I				
	Fotógrafo I				
9	Motorista I				
	Operador de armazém II				
	Operador de logística I				
	Operador de informática I				
	Operador de limpeza II				
	Operador de máquinas I				
	Orçamentista I				
	Porteiro II				
	Promotor comercial I				
	Técnico de vendas I (*)				
	Telefonista/recepcionista I				
	Vigilante II				



10	Ajudante				
	Auxiliar administrativo I				
	Empregado serviços externos/estafeta I				
	Operador de armazém I	760,00 €	765,00 €	770,00 €	775,00 €
	Operador de limpeza I				
	Porteiro I				
	Vigilante I				

^(*) Acrescem comissões ou prémios de vendas.

Declarações

Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e trinta e cinco empresas e dez mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 6 de abril de 2023.

Pela AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC):

Nuno Filipe Andrade Silva Delgado Lameiras, na qualidade de mandatário.

José Daniel Martins Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA

José Simões, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

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

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comercio, Escritórios e Serviços:

- CESP Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 - Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.



Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
 - STFCMM Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
 - STRAMM Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 - SPTTOSH Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 148/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Caima, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços -SITESE - Revisão global

Revisão global do AE publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

- 1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.
- 2-O AE aplica-se à empresa Caima, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.
- 3-Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.
- 4-Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 188 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.
- 2-As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.
- 3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.
- 4-No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.
- 5-Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.
- 6-O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.
- 7-A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.
- 8-A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.
- 9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.



CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

(Classificação profissional)

- 1-Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.
 - 2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

- 1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.
- 2-Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.
- 3-No ato de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.ª

(Contratos a termo)

- 1-A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.
- 2-Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

- 1-Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.
- 2-O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.
- 3-Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.ª

(Promoções e acessos)

- 1-Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.
- 2-Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.



Cláusula 8.ª

(Formação profissional)

- 1-A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.
- 2-Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.
- 3-A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
 - b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
 - d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
 - e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
 - g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.ª;
 - h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- *j)* Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

- 1-São deveres dos trabalhadores:
- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;



- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
 - d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
 - e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
 - g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- *h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- *i)* Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.
- 2-O dever de obediência a que se refere a alínea *b*) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.ª

(Garantia dos trabalhadores)

- 1-É proibido à empresa:
- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- *f)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.
- 2-A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.ª

(Exercício da actividade sindical na empresa)

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

Cláusula 14.ª

(Processo disciplinar)

- 1-Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.
- 2-Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.ª

(Sanções disciplinares)

- 1- As infrações disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:
- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;



- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.
- 2-A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.
 - 3-É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.ª

(Mudança de entidade patronal)

- 1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.
- 2-O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3-Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.
- 4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.ª

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

- 1-A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 2-Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.
- 3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.ª

(Trabalhadores-estudantes)

- 1-Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:
 - a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
 - b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.
- 2-Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.
- 3-É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.
- 4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.



CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.ª

(Período normal de trabalho)

- 1-O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.
 - 2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.
- 3-O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.
- 4-Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.
 - 5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.
- 6-Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.ª

(Trabalho em regime de turnos)

- 1-O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.
- 2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.
- 3-Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.
- 4-A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.
- 5-Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.
- 6-O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.
- 7-São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

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

- 8- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.
- 9-Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.
- 10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de 6,36 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.



Cláusula 21.ª

(Trabalho suplementar)

- 1-Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.ª e 35.ª, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.
- 2-Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.
- 3-Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.
- 4-Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:
 - a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de 19,50 €;
 - b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de 6,53 €.
- 5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.
- 6-O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.ª

(Isenção do horário de trabalho)

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

Cláusula 23.ª

(Trabalho nocturno)

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

- 1-Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de 11,47 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.ª
- 2-As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

(Descanso semanal)

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



- 2-Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.
- 3-O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.ª

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) 1 de janeiro;
- b) Terça-Feira de Carnaval;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) Domingo de Páscoa;
- e) 25 de abril;
- f) 1 de maio;
- g) Dia de Corpo de Deus;
- *h*) 10 de junho;
- i) 15 de agosto;
- *j*) 1 de novembro;
- *k*) 5 de outubro;
- l) 1 de dezembro;
- m) 8 de dezembro;
- n) 25 de dezembro;
- o) Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.ª

(Direito a férias)

- 1-O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.
 - 2-Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
 - 3-O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.ª

(Definição de falta)

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

Cláusula 29.ª

(Faltas justificadas)

- 1-São consideradas faltas justificadas as motivadas por:
- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
 - c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, nos termos do Código do Trabalho;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, nos termos do Código do Trabalho;



- f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
 - g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- *h)* Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
 - i) Doença ou acidente do trabalhador;
 - j) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.
- 2-As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e j) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um oficio comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 3-As faltas referidas nas alíneas *d*) e *e*) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas *d*) e *e*) do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.ª

(Consequências das faltas justificadas)

- 1-As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.
 - 2-Excetuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:
- a) As faltas referidas na alínea b) do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do número 1 da cláusula anterior;
 - c) As faltas referidas na alínea f) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
 - d) As faltas referidas nas alíneas h) e j) do número 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea i) do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2-Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.ª

(Definição de retribuição)

- 1-Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.
- 2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.
- 3-Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.



- 4-O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.
- 5-Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.
- 6-Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.
- 7-Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.ª

(Substituição temporária)

- 1-Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.
- 2-Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.
- 3-Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.ª

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

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

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

b) Horas em dias feriados:

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

- 2-Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.
- 3-O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.ª para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.ª

(Subsídio de turno)

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

a) Três turnos rotativos	340,00 € mensais;
b) Dois turnos rotativos	130,00 € mensais.



- 2-Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.ª
- 3-Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.
- 4-Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:
- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão:
- b) Quanto aos trabalhadores atuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.ª

(Subsídio de Natal)

- 1-Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.
- 2-Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de dezembro desse ano.
- 3-Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.
- 4-No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.
- 5-Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.
- 6-Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Segurança Social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respetivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.
 - 7-Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de novembro.

Cláusula 38.ª

(Trabalho fora do local habitual)

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

Cláusula 39.ª

(Abono por falhas)

- 1-Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 29,19 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.
- 2-Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.ª

(Determinação da remuneração horária)

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

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



CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.ª

(Cantina - Subsídio de refeição)

- 1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.
- 2-Os trabalhadores utentes da cantina comparticiparão, cada um, com a importância de 0,00 € no custo da refeição.
- 3-Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as comparticipações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.
- 4-Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de 7,06 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.
- 5-Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de 7,06 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:
 - a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.ª, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 7,06 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de 7,06 €;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.
- 6-Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 7,06 €.
- 7-O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.
- 8-Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.ª

(Complemento de subsídio de doença)

- 1-Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida.
- 2-No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de Segurança Social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.
- 3-A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.



- 4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.
- 5-A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.
- 6-As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.
- 7-O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.
- 8-Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.ª

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

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

Cláusula 45.ª

(Complemento de pensão por invalidez)

- 1-Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.
- 2-Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.ª

(Protecção da maternidade e paternidade)

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

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.ª

(Direitos especiais dos menores)

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



CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.ª

(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

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

Cláusula 49.ª

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

- 1-Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrém.
- 2-Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.
- 3-A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.ª

(Convenções revogadas)

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

Cláusula 51.ª

(Comissão paritária)

- 1-A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.
 - 2-Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.
- 3-Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.
- 4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.
- 5-Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.
- 6-Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.
- 7-A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.
- 8-As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.



Cláusula 52.ª

(Disposição final)

- 1-Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.ª e no número 1 da cláusula 25.ª do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima, SA.
- 2-Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 572,00 €
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Desenhador projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de realização - Civil Encarregado de realização - Instrumentos Encarregado de realização - Eléctrica Encarregado de realização - Mecânica Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior	1 438,00 €
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	1 301,00 €
Grupo IV	Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	1 164,00 €
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior	1 085,00 €



Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo V	Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo	1 085,00 €
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção pubrificador Oficial de manutenção podreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista sénior	997,00 €
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista recepcionista	921,00 €
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões) Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Praticante (de todas as profissões)	900,00 €



ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	Auxiliar não especializado								Х
	Encarregado de realização - Civil		х						
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					Х			
	Oficial de manutenção carpinteiro						Х		
Trabalhadores de construção civil	Oficial de manutenção pedreiro sénior					х			
construção ervir	Oficial de manutenção pedreiro						Х		
	Oficial de manutenção pintor sénior					Х			
	Oficial de manutenção pintor						х		
	Praticante								х
	Assistente administrativo sénior					Х			
	Assistente administrativo						Х		
	Assistente de vendas			х					
	Auxiliar não especializado								х
	Contínuo							Х	
	Empregado dos serviços externos					Х			
	Empregado dos serviços sociais								х
	Estagiário								х
	Operador de informática sénior					Х			
Trabalhadores de	Operador de informática						х		
escritório	Secretária de administração/direção		Х						
	Secretária de direção			х					
	Técnico administrativo sénior		Х						
	Técnico administrativo			х					
	Técnico comercial				Х				
	Técnico de informática			Х					
	Técnico superior	X							
	Telefonista-rececionista sénior						Х		
	Telefonista-rececionista							Х	
	Tesoureiro			Х					



Áreas de actividade	Categorias profissionais		Níveis do AE						
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	Auxiliar não especializado								х
	Comprador					х			
	Conferente sénior						х		
Trabalhadores de	Conferente							Х	
comércio	Encarregado de armazém		Х						
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					х			
	Técnico de compras e materiais				х				
	Aprendiz								х
	Encarregado de realização - Eléctrica		х						
	Oficial de manutenção electricista sénior					х			
Electricistas	Oficial de manutenção electricista						Х		
	Operador de processo de produção de energia					х			
	Praticante								х
Trabalhadores químicos e de	Analista de ensaios					Х			
	Analista de laboratório						Х		
celulose	Assistente de produção de pasta		Х						
	Auxiliar de segurança						х		
	Auxiliar não especializado sénior								
	Chefe de ensaios de laboratório		х						
	Condutor de equipamento de processo							Х	
	Condutor de equipamento de transporte sénior						х		
	Condutor de equipamento de transporte							Х	
	Encarregado de segurança		х						
Trabalhadores químicos e de	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x						
celulose	Medidor					Х			
	Operador coordenador					Х			
	Operador de campo de produção de pasta						Х		
	Operador de ETAR sénior					Х			
	Operador de ETAR						Х		
	Operador de processo de produção de pasta						х		
	Operador do processo da preparação de madeiras						х		
	Operador de recuperação						х		



Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	Operador de sala de controlo					х			
Trabalhadores	Praticante sénior								Х
químicos e de celulose	Supervisor de turno de produção de pasta		х						
	Técnico de controlo da qualidade						X		
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x			
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						Х		
	Agente de métodos		Х						
	Auxiliar não especializado								Х
	Electromecânico de instrumentos sénior					Х			
Trabalhadores	Electromecânico de instrumentos						Х		
metalúrgicos	Encarregado de realização - Instrumentos		х						
	Encarregado de realização - Mecânica		х						
	Ferramenteiro sénior						X		
	Ferramenteiro							х	
	Oficial de manutenção lubrificador						Х		
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					Х			
	Oficial de manutenção serralheiro						Х		
	Oficial de manutenção soldador sénior					Х			
	Oficial de manutenção soldador						Х		
	Oficial de manutenção torneiro sénior					Х			
Trabalhadores	Oficial de manutenção torneiro						X		
metalúrgicos	Preparador programador		х						
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				х				
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				х				
	Técnico de instrumentos				Х				
Técnicos de	Desenhador					Х			
desenho	Desenhador projectista		х						
Trab. rodoviários	Motorista					Х			
	Operador de campo de produção de energia						Х		
Trabalhadores fogueiros	Operador de processo de produção de energia					х			
	Supervisor de turno de produção de energia		х						



ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de escritório

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

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

Assistente de vendas - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os des-



pachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico administrativo sénior - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de comércio

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

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

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

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

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

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

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

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



Electricistas

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

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

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

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

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

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

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

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

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

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

Chefe de ensaios de laboratório - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.



Condutor de equipamento de transporte sénior - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

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

Encarregado de segurança - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador coordenador - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspecciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destroçador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades



de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

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

Supervisor de turno de produção de pasta - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

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

Electromecânico de instrumentos sénior - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

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

Encarregado de realização - Instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.



Encarregado de realização - Mecânica - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

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

Oficial de manutenção lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edificios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

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

Oficial de manutenção soldador sénior - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

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

Oficial de manutenção torneiro sénior - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

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

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

Preparador-Programador - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; atualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de optimizar o aprovisionamento



de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários a sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança;



supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1- Quadros superiores	Técnico superior
2- Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
2- Quautos meutos	Secretária de administração/direcção
	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
3- Quadros intermédios	Encarregado de realização - Instrumentos
(encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Condutor de equipamento de transporte
quanneados	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista



	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	,
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
4- Profissionais altamente qualificados e	Operador de sala de controlo
qualificados	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
	Telefonista recepcionista
	Tesoureiro
	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
5- Profissionais semiqualificados	Estagiários
1	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de campo de produção de pasta



Constância, 17 de abril de 2023.

Pela Caima, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador. António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Pelas organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 145/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da}, 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 pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB.
 - 2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

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 2023 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

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 15.ª

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.
- 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.ª

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.ª

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 ea duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário desfasado 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.ª

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da}, 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.ª 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.ª

Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feita 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.ª

Trabalho por turnos

- 1- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.da 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.
 - 2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.
- 3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifesta dos 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.
 - 4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.
- 5- 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.^{da}
- 6- 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 efectivo.
- 7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 21.ª

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 actividade 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. da e o trabalhador.
- 3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.
- 5- 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.^{da} deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:



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

- 6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.
- 7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L. da 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.
- 8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L. da suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.
- 9- 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.ª

Cláusula 22.ª

Condições de trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de 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.
- 3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, trabalhadoras grávidas, trabalhadores ou trabalhadoras com filhos com idade inferior a 12 meses e ainda os trabalhadores menores.
- 5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a empresa deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:
 - Pequeno-almoço 2,49 €; - Almoço 8,98 €; - Jantar 8,98 €; - Ceia 2,49 €.

Cláusula 23.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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.ª

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 direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.ª
- 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.ª

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.
- 3.- A empresa pode, ainda, conceder gratificações ou prestações extraordinárias como recompensa ou como prémio do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador ou dos bons resultados obtidos pela empresa.

Cláusula 27.ª

Local, forma e data do pagamento da retribuição

- 1- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.da 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. da 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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.
- 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 de férias.
- 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 de férias.

Cláusula 32.ª

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.ª

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 substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.



Cláusula 34.ª

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 continua ou descontinua);
- 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.ª

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.ª

Substituições temporárias

- 1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto 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.ª

Subsídio de alimentação

- 1- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} atribuirá um subsídio de alimentação de 8,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de abril de 2023, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.
- 2- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} 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.ª



Cláusula 38.ª

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.^{da}, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações em serviço

Cláusula 39.ª

Local habitual de trabalho

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

Cláusula 40.ª

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 kms.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da}, 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. da 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.ª

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. da lho proporcionar;
- *b)* Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da}

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:
- 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.ª

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. da 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. da poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.ª

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 continuidade 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.ª

Feriados

- 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.ª

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.ª

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 pós 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.ª

Duração do período das férias

- 1- O período anual de férias é de 24 dias úteis.
- 2- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} 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 dia 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 sextafeira, 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.ª

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} 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. da 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.da, 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.^{da} 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. da seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L. da, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 49.ª

Retribuição durante as férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em servico efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.ª
- 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.ª

Licença sem retribuição

- 1- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L. da 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 pressuponham 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.da 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.ª

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

Cláusula 52.ª

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.ª

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) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
 - c) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especifica;
- 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.
 - 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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- f) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - i) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
 - j) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - k) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - l) As que por leis sejam como tal consideradas.
 - 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:
 - 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas.



- a) As dadas pelos membros da direção de associação sindical, comissão sindical ou intersindical, para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;
- a) As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores ou comissão de SST segurança e saúde no trabalho, para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste AE;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 55.ª

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.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.ª

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. da pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.ª

Subsídio de assiduidade

- 1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.da, 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.ª Para efeitos do 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 traba-



lho, 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

Outros benefícios dos trabalhadores

Cláusula 59.ª

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.ª

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.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes do presente AE

Cláusula 61.ª

Comissão paritária

- 1- No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da empresa e dois em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.
- 2- Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério Solidariedade, Emprego e Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), a constituição da referida comissão paritária.
 - 3- A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.



- 4- A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.
 - 5- Compete à comissão paritária, nomeadamente:
 - a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
 - b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
 - c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
 - d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
 - e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e finais

Cláusula 62.ª

Reclassificação profissional

- 1- A Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L. da deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.
- 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 empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Industria Alimentar, Bebidas e Afins SETAAB, 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 63.ª

Manutenção de regalias adquiridas

- 1- Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L. da (Águas de Moura) à data da entrada em vigor do presente AE.
- 2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

Cláusula 64.ª

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} (Águas de Moura), 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 respetivas condições



de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas catividades, 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 atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, 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(a) (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(a) 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(a) - 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(a) - 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(a) principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação 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 documenta-



ção. 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(a) 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(a) 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(a) 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(a) administrativo(a)/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(a) estagiário(a) - 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(a) 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(a) 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, calibragens, 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(a) 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(a) 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(a) 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 contactos 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	Código - Categoria	Categoria	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2023	Subsídio assiduidade a partir de 1 de janeiro de 2023
IS	180	Chefe serviços	1 745 72 0	
IS	522	Técnico(a) - Grau III	1 745,73 €	
I	170	Chefe sector		
I	41	Chefe secção	1.712.20.6	
I	521	Técnico(a) - Grau II	1 713,20 €	
I	11	Chefe turno		
2	220	Encarregado(a) 1.ª		
2	239	Escriturário(a) principal		
2	66 Analista qualificado 520 Técnico(a) - Grau I		1 227 45 0	124.70.6
2			1 227,45 €	124,70 €
2	500	Técnico(a) administrativo (a)/industrial		
2	703	Técnico(a) manutenção - Grau IV		
3.ª	221	Encarregado(a) 2.ª		
3.ª	240	Escriturário(a) 1.ª		
3.ª	140	Analista principal	1 102 11 6	112.22.6
3.ª	331	Operador(a) processo principal - Grau II	1 102,11 €	112,23 €
3.ª	652	Técnico(a) industrial - Grau III		
3.ª	702	Técnico(a) manutenção - Grau III		
3	141	Analista de I		
3	241	Escriturário(a) 2.ª		
3	259	Fiel armazém qualificado		
3	270	Fogueiro 1.ª	1 010 42 6	00.766
3	651	Técnico(a) manutenção - Grau II	1 019,43 €	99,76€
3	314	Operador(a) logística		
3	330	Operador(a) processo principal - Grau I		
3	701	Técnico(a) manutenção - Grau II		
4	142	Analista II		
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador(a) processo 1.ª	961,38 €	87,29 €
4	650	Técnico(a) industrial		
4	700	Técnico(a) manutenção - Grau I		



5	242	Escriturário(a) 3.ª		
5	143	Analista 3.ª		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Fogueiro 2.ª		
5	290	Lubrificador(a) 1. ^a		
5	311	Operador(a) processo 2.ª	923,05 €	74,82 €
5	323	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau IV		
5	350	Pedreiro 1.ª		
5	0	Pintor 1.ª		
5	517	Técnico(a) estagiário - Grau III		
6	291	Lubrificador 2.ª		
6	312	Operador(a) processo 3.a		
6	351	Pedreiro 2.ª	884,56 €	62,35 €
6	0	Pintor 2.ª		
6	516	Técnico estagiário(a) - Grau II		
7	210	Controlador(a) de entregas		
7	272	Fogueiro 3. ^a		
7	122	Ajudante processo - Grau IV		
7	292	Lubrificador 3.ª		
7	322	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau III	861,81 €	52,37 €
7	352	Pedreiro 3.ª		
7	515	Técnico(a) estagiário - Grau I		
7	751	Telefonista rececionista		
8	122	Ajudante processo - Grau III	922 (2.6	27.41.6
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III	833,62 €	37,41 €
9	321	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau II		
9	121	Ajudante processo - Grau II		
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II		
10	115	Ajudante	805,70 €	24,94 €
10	120	Ajudante processo - Grau I		
10	160	Auxiliar administrativo(a) - Grau I		
10	320	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau I		



Águas de Moura, 17 de abril de 2023.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.da:

Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, gerente.

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário. Marisa Sofia de Azevedo Romão, mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 150/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1-O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.
- 2-Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 359 trabalhadores.

ANEXO II-A

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

(1 de janeiro a 30 de junho de 2023)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (Euros)	Tabela II*** (Euros)	
1	Aprendiz	1 027,00	-	
2	Aprendiz praticante A	1 098,00	-	
3	Aprendiz praticante B	1 140,00	-	
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedreira de 2.ª Telefonista (*)	1 220,00	1 241,00	



5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de1.ª Operador de pedreira de 1.ª	1 258,00	1 275,00
6	Condutor de veículos industriais de 1.ª Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista de 1.ª Oficial (conservação e laboratório) de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FCH) Oficial de fabricação de 1.ª (cimento) Operador de embalagem de 1.ª (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	1 289,00	1 324,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 357,00	1 390,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 418,00	1 450,00



9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projectista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de electrónica principal I (**)	1 480,00	1 539,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de electrónica principal II (**)	1 600,00	1 732,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 868,00	2 080,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 290,00	2 290,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 786,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 327,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 879,00	-

^(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

ANEXO II-B

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

(1 de julho a 31 de dezembro de 2023)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (Euros)	Tabela II*** (Euros)
1	Aprendiz	1 047,00	-
2	Aprendiz praticante A	1 118,00	-
3	Aprendiz praticante B	1 160,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedreira de 2.ª Telefonista (*)	1 240,00	1 261,00

^(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional. (***) A tabela II do anexo II-A aplica-se:

a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;

b) Aos trabalhadores que em 1 de dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.

Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.



5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de1.ª Operador de pedreira de 1.ª	1 278,00	1 295,00
6	Condutor de veículos industriais de 1.ª Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista de 1.ª Oficial (conservação e laboratório) de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FCH) Oficial de fabricação de 1.ª (cimento) Operador de embalagem de 1.ª (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	1 309,00	1 344,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 377,00	1 410,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 438,00	1 470,00



9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de elecctrónica principal I (**)	1 500,00	1 559,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I -B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 620,00	1 752,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 888,00	2 100,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 310,00	2 310,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 789,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 327,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 879,00	-

 $^{(\}mbox{*})$ Categoria profissional a extinguir quando vagar.

Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.ª

Trabalho nocturno

Trabalho este quando prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

7- Lanche	2,49 €.
8- Jantar	10,20 €;
Pequeno-almoço	2.49 €.
9- Jantar no local de trabalho	
Jantar fora do local de trabalho	

^(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

^(***) A tabela II do anexo II-B aplica-se:

a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;

b) Aos trabalhadores que em 1 de dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.



Cláusula 26.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1-

Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75;

Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2;

Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25;

Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.

4-

Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25;

Trabalho nocturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 28.ª

Subsídio de refeição

1-11,34 €.

2-11,34 €.

3-2,43 €.

Cláusula 30.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1_

- 1.1-30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A (1.º semestre) e do anexo II-B (2.º semestre):
 - 451,40 € de 1 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023;
 - 457,50 € de 1 de julho de 2023 a 31 de dezembro de 2023.
- 1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A (1.º semestre) e do anexo II-B (2.º semestre):

340,40 € - de 1 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023;

345,00 € - de 1 de julho de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

- 1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A (1.º semestre) e do anexo II-B (2.º semestre):
 - 266,40 € de 1 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023;
 - 270,00 € de 1 de julho de 2023 a 31 de dezembro de2023.
 - 4-47,98 €.

Cláusula 31.ª

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15	. 431,76 €.
Níveis salariais 12 e 13	. 345,08 €.
Níveis salariais 9 a 11	. 259,05 €.
Níveis salariais 6, 7 e 8	. 215.81 €.

Cláusula 32.ª

Anuidades

1-Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 15,98 $\ensuremath{\varepsilon}.$

Por cada ano completo subsequente: 2,05 €.

Cláusula 33.ª

Transportes e abonos para deslocações

- 1-Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um valor mensal de 48,25 €.
- 2-Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao valor referido no número anterior durante o período de suspensão do contrato.



Cláusula 64.ª

Trabalhador-estudante

14-

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 72,42 €; Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 105,93 €; Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 158,63 €; Ensino politécnico e superior: 244,52 €.

Lisboa, 19 de abril de 2023.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Filipa Drumond, na qualidade de mandatária.

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicação:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação dos seguintes sindicatos:

- STCCMCS Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção,
 Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
 - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,
 Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras,
 Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte SCMPVCN;
- SICOMA Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira
 e SOCN Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;



- SIMAMEVIP Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:
- OFICIAISMAR Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
 - STFCMM Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
 - STRAMM Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 - SPTTOSH Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
 - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
 - STIANOR Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- SITACEHT Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores;
 - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas FIEQUIMETAL, em representação dos seguintes sindicatos:;
- SITE-NORTE Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
 - SIESI Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
 - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 151/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Alteração salarial e texto consolidado entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

e

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal; Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT;

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

É celebrado hoje, em Lisboa, dia 10 de abril de 2023, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2020 (AE CTT Expresso 2020), alterado posteriormente com as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos

- 1-O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso Serviços Postais e Logística, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2-Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2022 e produzem efeitos a partir de 01 de janeiro de 2023 (inclusive), vigorando nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT Expresso 2020.
- 3-O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT Expresso 2020.

Cláusula 2.ª

Aumentos remuneratórios

- 1-Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, ao serviço da CTT Expresso Serviços Postais e Logística, SA à presente data, é garantido, a partir de 1 de janeiro de 2023 (inclusive) um aumento de 60,00 € em relação ao valor das remunerações base mensais que auferiam à data de 31 de dezembro de 2022.
- 2-Os valores da tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso 2020, na redação constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, passam, com efeitos a 1 de janeiro de 2023 (inclusive), a ser os que constam do anexo III do presente acordo.



ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1-Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.ª, número 2, 49.ª e 50.ª)

					Pon	tos necessa	irios			
		4,5	6	6	6	6	6	4	4	
			A			В			С	
Categoria profissional	Grau de qualificação	A1	A2	A3	B1	B2	В3	C1	C2	СЗ
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	770,00	794,50	818,50	878,50	913,50	953,50	1 025,50	1 071,50	1 144,50
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	780,00	811,50	834,50	899,50	939,50	980,50	1 055,50	1 102,50	1 191,50
Técnico/a sénior	III	840,50	840,50	909,50	985,50	1 031,50	1 082,50	1 165,50	1 228,50	1 307,50
Técnico/a especialista	IV	1 042,50	1 121,50	1 172,50	1 224,50	1 281,50	1 341,50	1 435,50	1 503,50	1 592,50

Cláusula 3.ª

Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição previsto na cláusula 44.ª, número 1 do AE CTT Expresso, fixado no número 2.1 do anexo III do referido AE, é aumentado para 9,30 €

Cláusula 4.ª

Texto consolidado

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão consecutiva do AE CTT Expresso 2020, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE CTT Expresso para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea *d*) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *g*), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 732 trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2023.

Pela CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente do conselho de administração. António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Vítor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário-geral adjunto.



Vítor Manuel Leal Pereira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Luís Miguel Rodrigues Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

José Luís Silva Couto, na qualidade de vogal da direção e da comissão executiva.

Belmiro Santos Veloso, na qualidade de vogal da direção.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Pedro Nuno Pereira Martins, na qualidade de mandatário.

Jorge Manuel de Sousa Alvarenga, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de membro da direção nacional.

Helga Cristina Correia Soares, na qualidade de membro da direção nacional.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

José Manuel Caiado Raposo, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luis Vitor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Paula Cristina dos Santos Rosa, na qualidade de vogal da direção executiva.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Paulo Sérgio da Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Acordo de empresa entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

e

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT;

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

Sindicato Independente dos Correios de Portuga - SINCOR 1;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, é celebrado, hoje, dia 25 de novembro de 2020, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

O acordo de empresa da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, adiante designada «CTT Expresso» abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou



Internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na alínea *g*), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 732 trabalhadores¹.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1-O presente acordo de empresa (AE) obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso Serviços Postais e Logística, SA, adiante designada por «empresa» ou «CTT Expresso», e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais que o outorgam.
- 2-O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.
 - 3-O AE é constituído pelos seguintes anexos, que dele fazem parte integrante:
 - a) Anexo I Categorias profissionais, níveis e graus de qualificação;
 - b) Anexo II Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais;
 - c) Anexo III Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional e matéria pecuniária;
 - d) Anexo IV Tabela de reenquadramento profissional.

Cláusula 2.ª

Vigência, renovação e revisão

- 1-O AE entra em vigor cinco dias após a publicação do Boletim do Trabalho e Emprego².
- 2-O AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no anexo III, cujo prazo de vigência é de 12 meses.
- 3-O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

- 1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.
 - 2-A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.
- 3-A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.
- 4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.
 - 5-O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.
- 6-O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 7-Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

¹⁻ Por referência à data de 10 de abril de 2023.

²⁻ O AE foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020, e entrou em vigor em 3 de janeiro de 2021.



8-No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

CAPÍTULO II

Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 4.ª

Princípios gerais

- 1-Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.
 - 2-É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.
 - 3-As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.
- 4-É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
 - 5- A empresa tem o dever de:
- *a)* Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 10.^a;
- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;
- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.ª

Cláusula 5.ª

Quotização sindical

- 1- A empresa deve enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.
- 2-Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e no caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.
- 3-O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pelo empregador mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.
- 4-O trabalhador deve enviar cópias das declarações previstas nos números anteriores à associação sindical respetiva.
- 5-Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.
- 6-As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

Cláusula 6.ª

Membros da direção

- 1-São considerados membros da direção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.
- 2-Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:
- a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;



- b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;
- d) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos referentes a transferência de trabalhadores e a alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.
- 3-Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

Cláusula 7.ª

Delegados sindicais

- 1-Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.
 - 2-São direitos dos delegados sindicais:
- a) Disporem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;
 - c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.ª;
- d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;
- e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.
- 3-As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.
 - 4-Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

Cláusula 8.ª

Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais

Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos da lei.

Cláusula 9.ª

Créditos de horas de delegados sindicais

- 1-Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.
- 2-O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.
- 3-Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com a antecedência mínima de um dia útil.

Cláusula 10.ª

Reuniões de trabalhadores

1-Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.



- 2-Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3-As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais, nos termos da lei, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.
- 4-Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, horário, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.
- 5-Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 48 horas pode ser encurtado.

CAPÍTULO III

Admissão, enquadramento profissional e especificidades do vínculo laboral

Cláusula 11.ª

Admissão e período experimental

- 1-Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou nas modalidades contratuais previstas na lei.
- 2-O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado ao empregador e o outro ao trabalhador.
- 3-Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário e/ou nas situações expressamente previstas na lei para certas categorias específicas de pessoas, um período experimental com a duração:
- *a)* Prevista na alínea *a)* do número 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio;
- b) Prevista na alínea b) do número 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais de técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio e de técnico/a sénior;
- c) Prevista na alínea c) do número 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, para os trabalhadores com a categoria de técnico/a especialista.
- 4- Para os trabalhadores contratados a termo certo aplicam-se os prazos de duração do período experimental nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.ª

Enquadramento profissional

- 1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I.
 - 2-O objetivo e o conteúdo funcional de cada categoria profissional constam do anexo II.
- 3-A empresa poderá utilizar outras designações profissionais e/ou funcionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 13.ª

Contratos de trabalho a termo

O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, sem prejuízo das outras situações permitidas pela lei, para satisfação das seguintes necessidades temporárias da empresa:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio acidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de picos de atividade, nomeadamente na época do Natal ou no fim de ano.



Cláusula 14.ª

Comissão de serviço

- 1-Os cargos de direção, chefia, supervisão operacional ou de coordenação de outros trabalhadores, bem como as funções de consultoria ou de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança, em regime de comissão de serviço, nas modalidades previstas na lei.
 - 2-O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 15.ª

Substituição

- 1-No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.
- 2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá ao preenchimento do cargo de direção e chefia a que se reporte aquela situação.
- 3-O disposto no número anterior não é aplicável no caso de a ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.
- 4-Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 16.ª

Cedência ocasional

- 1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.
- 2-O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.ª

Deveres da empresa

- 1-São deveres da empresa, sem prejuízo de outros previstos na lei:
- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como vestuário para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;
 - d) Disponibilizar aos trabalhadores, nos locais de trabalho, o acesso à consulta do AE;
- 2-Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.
- 3-O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

Cláusula 18.ª

Deveres e garantias dos trabalhadores

- 1-São deveres dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo de outros previstos na lei:
- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;



- b) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança de envios postais ou de encomendas e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de encomendas ou outros objetos recolhidos, tratados, transportados ou distribuídos pela empresa, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- c) Ser portador de cartão de identidade dos CTT Expresso, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação.
- 2-Sem prejuízo do disposto na lei, em especial no que se refere ao dever de lealdade e de não concorrência, o exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:
- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta.
- 3- Os trabalhadores beneficiam das garantias prevista no Código do Trabalho e demais legislação que regule o contrato de trabalho.

Cláusula 19.ª

Confirmação de ordens ou instruções por escrito

- 1-O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:
 - a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
 - b) Quando as julgue ilegítimas;
 - c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
 - d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.
- 2-Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.
- 3-Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.
- 4-O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Clausula 20.ª

Reclamações ou exposições

- 1-Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica ou pelos canais de comunicação instituídos pela empresa. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.
- 2-No caso de reclamações verbais, poderá ser solicitado ao trabalhador que as mesmas sejam reduzidas a escrito.
 - 3- A todas as reclamações, consultas ou exposições será dada resposta por escrito no prazo de 30 dias úteis.
- 4-Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.
- 5-O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.
- 6-Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.



Cláusula 21.ª

Formação profissional

- 1-A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.
- 2-A empresa deve elaborar planos de formação com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.
- 3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.
- 4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

Cláusula 22.ª

Direito individual à formação

- 1-O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2-No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.
- 3-O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

Cláusula 23.ª

Igualdade de género

- 1- A empresa, tendo em vista a igualdade de género, desenvolverá políticas que visem a igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.
- 2-A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação dos trabalhadores e alargar o leque das suas funções e progressão profissionais.
- 3-A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.
- 4-Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas, a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, e a trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 24.ª

Assédio no trabalho

- 1-A empresa assume o dever de não admitir qualquer grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte dos seus trabalhadores para com colegas, clientes, fornecedores ou quaisquer pessoas com as quais se relacionem no âmbito das suas funções.
- 2-Os trabalhadores devem pautar a sua atuação profissional abstendo-se de praticar quaisquer atos que possam ser entendidos como assédio, tal como se encontram previstos no artigo 29.º, números 2 e 3 do Código do Trabalho.
- 3-A CTT Expresso obriga-se ao desenvolvimento de ações de formação comportamental que incluam a finalidade de prevenção do assédio no trabalho e os trabalhadores obrigam-se a participar empenhadamente em tais iniciativas.

Cláusula 25.ª

Proteção de dados pessoais

- 1-A empresa tem o dever de adotar as medidas adequadas para proteger a privacidade e segurança da informação relativa a dados pessoais dos seus trabalhadores que recolha e/ou utilize para fins de gestão das relações laborais ou outras que emerjam do cumprimento do contrato de trabalho, do presente AE ou da lei.
- 2-Os trabalhadores podem exercer a todo o tempo, junto do «responsável pelo tratamento», e verificados os requisitos legais de admissibilidade, os seus direitos de acesso aos dados pessoais que lhes digam respeito, de



retificação ou apagamento desses dados, de limitação ou de oposição ao tratamento, bem como de solicitar a portabilidade dos seus dados.

- 3-No caso de o tratamento de dados pessoais apenas poder ser efetuado com base no consentimento do trabalhador este poderá retirar o seu consentimento a todo o tempo e sem qualquer penalização, sem prejuízo de tal retirada não afetar a licitude do(s) tratamento(s) realizado com base no consentimento previamente prestado.
- 4-O trabalhador que tenha acesso, no âmbito das funções que lhes sejam cometidas, a dados pessoais da responsabilidade do «responsável pelo tratamento», sem prejuízo de outros que decorram da lei, tem os deveres especiais de:
- a) Manter os dados pessoais a que tenha acesso no âmbito da sua atividade estritamente confidenciais, utilizando-os única e exclusivamente para efeitos da mesma, ficando sujeito a sigilo profissional em relação a tais dados, mesmo após a cessação do contrato de trabalho que o vincule à CTT Expresso;
- b) Não aceder a ou consultar dados cujo acesso ou consulta não decorra diretamente do exercício das suas funções profissionais ou que não lhe tenha sido expressamente autorizado pelo «responsável pelo tratamento»;
- c) Cumprir as políticas, regulamentos e manuais internos adotados e divulgados pelo «responsável pelo tratamento», bem como quaisquer regras relacionadas com o tratamento e segurança de dados pessoais a que o mesmo esteja vinculado;
- d) Seguir todas as instruções do «responsável pelo tratamento», em relação ao tratamento dos dados, designadamente quanto às medidas de segurança a adotar no tratamento de tais dados;
- e) Prestar assistência ao «responsável pelo tratamento», tendo em conta a natureza do tratamento e a informação ao seu dispor, no sentido de assegurar as obrigações referentes à notificação de violações de dados pessoais, designadamente através da sua comunicação imediata ao «encarregado de proteção de dados».
- 5-A empresa manterá os trabalhadores informados, através dos meios de comunicação adequados, sobre a identificação e contacto relativos ao «responsável pelo tratamento» e ao «encarregado de proteção de dados».

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 26.ª

Conceito de local de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

Cláusula 27.ª

Deslocação em serviço

- 1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 2- A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho.
 - 3-Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.
- 4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.
- 5-A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.



Cláusula 28.ª

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento do acréscimo da despesa de transporte que o trabalhador tenha por comparação com a despesa em que incorreria no transporte para o local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas em regulamentação interna.

Cláusula 29.ª

Transferência de local de trabalho

- 1-A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço ou quando o local de trabalho se localize nas áreas metropolitanas de Lisboa ou do Porto e a transferência for efetuada dentro dessas áreas.
- 2-A empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:
- a) 15 dias, no caso da transferência se efetivar para outro local situado no mesmo distrito, ou nos casos em que a transferência se efetivar para distrito diferente desde que a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho seja igual ou inferior a 50 km;
- b) 30 dias, se a transferência se efetivar para distrito diferente e a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 30.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no presente AE e na lei, não pode ser superior a 40 horas por semana e a 8 horas por dia.

Cláusula 31.ª

${\bf Adapta bilida de}$

- 1-O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto na cláusula 30.ª pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 2-O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de doze meses.
- 4-Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justifiquem.
- 5-A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 7 dias.
- 6-A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.
- 7-Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo



do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 32.ª

Intervalo de descanso

- 1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.
- 2-O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas nos casos de horário em regime de adaptabilidade.
- 3-Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.ª

Repouso

- 1-Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.
 - 2-O período de repouso terá uma duração mínima de onze horas.
- 3-O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.
- 4-No caso previsto no número 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder uma semana.
- 5-O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

Cláusula 34.ª

Trabalho noturno

- 1-Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2-Os trabalhadores que, à data da assinatura do presente AE, auferiam o acréscimo retributivo por trabalho noturno relativamente ao trabalho prestado entre as 20h00 e as 22h00, manterão o direito ao acréscimo de trabalho noturno sempre que realizarem a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

Cláusula 35.ª

Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.
- 2- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, exceto nos casos previstos na lei.

Cláusula 36.ª

Descanso semanal

- 1-Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.
- 2-Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.
- 3-Os dois dias de descanso, salvo acordo do trabalhador, só poderão deixar de ser o sábado e o domingo quando se trate de serviços ou atividades que funcionem nesses dias.
- 4-Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido.
- 5-Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.



- 6-Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 33.ª, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório, no prazo de uma semana.
- 7-O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

SECÇÃO III

Feriados, férias e faltas

Cláusula 37.ª

Feriados

- 1-São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.
- 2-São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3-O feriado municipal de 13 de junho será considerado como o feriado municipal para os trabalhadores colocados no mercado abastecedor da região de Lisboa (MARL).
- 4- Os trabalhadores cujo horário de trabalho compreenda a prestação de trabalho em dia feriado terão direito ao acréscimo retributivo previsto na lei.

Cláusula 38.ª

Férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

Cláusula 39.ª

Faltas

- 1-Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
 - 2-O regime relativo às faltas é o constante da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 40.ª

Retribuição

- 1-Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2-As retribuições mensais dos trabalhadores a tempo completo não podem ser inferiores às previstas no anexo III, para o escalão em que se integrem.

Cláusula 41.ª

Subsídio de férias

- 1-Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao previsto na lei.
- 2-O subsídio referido no número anterior deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.



Cláusula 42.ª

Subsídio de Natal

- 1-Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.
- 2-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 43.ª

Pagamento do trabalho suplementar e do trabalho noturno

A prestação de trabalho suplementar e a do trabalho noturno será paga com os acréscimos previstos na lei.

Cláusula 44.ª

Subsídio de refeição

- 1-A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal, durante, pelo menos, 4 horas, no montante previsto no número 2.1 do anexo III.
- 2-Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.
 - 3-Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:
- a) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;
- b) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos.
- 4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afeta a perceção do subsídio de refeição.

Cláusula 45.ª

Subsídio para renovação de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis às renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

Cláusula 46.ª

Subsídio de condução

Os trabalhadores, enquadrados na categoria OLD, que, no âmbito da atividade contratada, em acumulação com outras tarefas que não as de condução, executem, na maior parte do seu período normal de trabalho diário, tarefas de condução de veículos automóveis, têm direito a um subsídio de condução, por cada dia de condução nas referidas condições, no montante previsto no número 2.2 do anexo III.

Cláusula 47.ª

Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno, nos termos da regulamentação interna.

Cláusula 48.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador terão direito, enquanto no exercício daquelas funções, a auferir abono para falhas, nos termos previstos em regulamentação interna.



CAPÍTULO VII

Evolução na carreira profissional

Cláusula 49.ª

Carreira profissional

- 1- A evolução na carreira profissional dos trabalhadores do quadro permanente faz-se por mudança de «escalão» dentro do mesmo «nível de carreira» e por mudança para «nível de carreira» superior.
 - 2-Os escalões e os níveis de carreira de cada categoria profissional são os contantes do anexo III
- 3-Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no escalão A1 previsto no anexo III para a respetiva categoria profissional.
- 4-O trabalhador mantém o escalão que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 50.ª

Evolução entre escalões e níveis de carreira profissional

- 1-A mudança de escalão, dentro do mesmo nível de carreira, e a mudança para nível de carreira superior, dos trabalhadores do quadro permanente faz-se tendo por base a avaliação de desempenho.
- 2-O trabalhador evolui automaticamente para o escalão imediatamente seguinte do nível de carreira em que se encontre, logo que acumule, no mesmo escalão:
 - a) No escalão A1, logo que acumule 4,5 pontos nesse escalão;
- b) Nos escalões A2 e A3, do nível de carreira A e nonível de carreira B, logo que acumule 6 pontos no mesmo escalão;
 - c) No nível de carreira C, logo que acumule 4 pontos no mesmo escalão.
- 3-O trabalhador integrado nos níveis de carreira A ou B, evolui para o nível de carreira superior logo que acumule 6 pontos no último escalão da carreira em que esteja integrado.
 - 4- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:
- 5-Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente/a melhorar não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.
- 6-As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho, doença profissional ou que sejam equiparados por lei a prestação efetiva de trabalho, são consideradas para efeitos da atribuição da pontuação prevista no número 2, como desempenho adequado.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 55.ª

Constituição e composição

- 1-As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária, com as competências previstas na lei, composta por dois representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.
- 2-Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

Cláusula 56.ª

Funcionamento e deliberações

1-Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nas instalações da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.



- 2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.
- 3- As deliberações da comissão paritária são reguladas nos termos previstos no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias e finais

Cláusula 57.ª

Reenquadramento profissional

- 1-Com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE, os trabalhadores com as categorias previstas no anexo IV são reenquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I, nos termos que constam do anexo IV, não podendo desse facto decorrer a diminuição da retribuição base que auferiam antes da entrada em vigor do AE.
- 2-A integração dos trabalhadores na tabela prevista no anexo III efetuar-se-á no escalão, da categoria profissional detida pelo trabalhador e que não exceda o valor da retribuição base auferida.

Cláusula 58.ª

Evolução na carreira profissional - regime especial e aplicação no tempo

- 1-Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE à data da sua entrada em vigor³, aplicar-se-ão as seguintes regras especiais de evolução na carreira profissional, na primeira evolução que beneficiarem ao abrigo do presente AE:
- a) Os trabalhadores que forem enquadrados, ao abrigo do número 2 da cláusula anterior, no escalão A1, evoluem para o escalão A2 logo que acumulem 2,5 pontos;
- b) Os trabalhadores que forem enquadrados, ao abrigo do número 2 da cláusula anterior, nos escalões A2 e A3, do nível de carreira A e nos escalões B1, B2 e B3, do nível de carreira B, evoluem para o escalõe seguinte logo que acumulem 4 pontos;
- c) Os trabalhadores que forem enquadrados, ao abrigo do número 2 da cláusula anterior, nos escalões C1 e C2, do nível de carreira C, evoluem para o escalão seguinte logo que acumulem 2 pontos.
- 2-Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 50.ª e no número anterior, serão relevantes os pontos atribuídos a partir da avaliação de desempenho do ano de 2021 (inclusive).

Cláusula 59.ª

Princípio da maior favorabilidade global

- 1-O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas, convencionais ou de procedimentos e práticas em vigor na empresa por ele substituído, eliminado ou regulado.
- 2-Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas ou práticas internas que contrariem o disposto no presente AE

ANEXO I

Categorias profissionais, níveis e graus de qualificação

(Cláusula 12.ª, número 1)

Categoria professional	Nível de qualificação	Grau de qualificação
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	Profissionais qualificados	I
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	Profissionais altamente qualificados	II
Técnico/a sénior	Quadros médios	III
Técnico/a especialista	Quadros superiors	IV

³⁻ O AE entrou em vigor no dia 3 de janeiro de 2021.



ANEXO II

Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais

(Cláusula 12.a, número 2)

Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio (OLD)

- Assegurar as operações de carga, logística, armazenamento e distribuição operando o equipamento apropriado e realizar as atividades incluídas no ciclo operativo dos produtos carga, expresso e encomendas, nomeadamente as de recolha, tratamento, transporte e distribuição de objetos;
- Realizar as atividades do ciclo operativo carga, expresso e encomendas, desde a recolha e/ou receção, à distribuição dos objetos ao destinatário final, procedendo ao seu tratamento (manual ou mecanizado) e expedição de acordo com o plano de encaminhamentos definido, operando os meios à sua disposição;
- Proceder à receção, arrumação, picking, conferência, embalamento, expedição, cargas e descargas dos artigos em armazém;
- Efetuar recolhas e entregas de documentos, encomendas e mercadoria, garantindo a respetiva conferência, cobrança e registo;
- Conduzir os veículos de serviço, zelando pela sua boa conservação e pela carga transportada, e realizar as tarefas de acondicionamento e carga e descarga dos veículos assegurando igualmente a operação dos meios complementares da viatura;
 - Executar outras tarefas de âmbito operacional e afins à atividade;
- Efetuar tarefas administrativas, de organização e gestão documental, decorrentes do expediente geral, ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos, utilizando o equipamento adequado.

Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio (TLA)

- Assegurar as atividades de apoio à operação e ao negócio, no âmbito da carga, logística e expresso e encomendas, bem como o expediente e tarefas administrativas, utilizando os instrumentos apropriados, nomeadamente a nível informático;
- Assegurar as atividades de back-office operacional e comercial e de apoio pré e pós-venda, bem como a promoção dos serviços e produtos da empresa, tendo em atenção a satisfação do cliente e a salvaguarda do interesse da empresa;
- Apoiar a gestão comercial no atendimento pré e pós-venda, na recolha e tratamento da informação e na resposta a pedidos de informação e reclamações de clientes. Contactar clientes em incumprimento e promover a regularização dos valores. Promover a venda de produtos e serviços, através do contacto telefónico com clientes;
- Apoiar a gestão operacional na dimensão administrativa, incluindo a faturação a fornecedores e clientes,
 a aceitação e controlo da prestação de contas, a recolha, registo, tratamento e verificação da informação e documentação de suporte, o controlo de fornecimentos, entre outros, desenvolvendo os contactos necessários com clientes e prestadores;
- Apoiar a gestão operacional no controlo da atividade dos processos de recolha, distribuição e logística, nomeadamente na definição e controlo de rotas, no acompanhamento da execução dos contratos com os prestadores, no apoio à atividade do armazém e respetivo controlo de existências, assegurando os interfaces necessários e utilizando os equipamentos apropriados, nomeadamente os informáticos;
- Realizar trabalhos de instalação, montagem e reparação, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos equipamentos e de sistemas informáticos, bem como de acompanhamento da execução de trabalhos adjudicados a terceiros.

Técnico/a sénior (TSR)

- Assegurar as atividades no âmbito da área de negócio em que atuam, requerendo conhecimentos específicos e especializados, apoiando a monitorização da atividade e contribuindo com soluções para os problemas identificados;
- Garantir a execução de processos operacionais ou de suporte, bem como a elaboração e controlo de informação de apoio à gestão;
- Assegurar a monitorização dos processos e procedimentos, colaborar na sua análise dentro do seu âmbito de competência e contribuir para propostas de organização e otimização, com vista a obter ganhos de eficiência, eficácia e melhoria da qualidade de serviço;
- Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação;



- Elaborar documentos de apoio às operações e ao negócio, que se revelem necessários ao seu funcionamento, e promover a formação das equipas na sua área de atuação;
 - Assegurar o apoio a clientes, no âmbito da assistência pré ou pós-venda, na área a que estão afetos;
- Promover o portfólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades identificadas junto do cliente;
 - Colaborar na fiscalização de contratos e trabalhos contratados.

Técnico/a especialista (TES)

- Intervir tecnicamente a nível conceção, programação, execução e controlo das políticas e práticas empresariais, no âmbito da respetiva competência técnico-científica e dos processos de gestão em que desempenhem funções;
- Assegurar as atividades e a gestão dos processos associados às mesmas no âmbito do negócio carga, expresso e encomendas e logística, que requeiram especialização técnica superior;
- Intervir no âmbito dos processos da área em que se encontra, desenvolvendo o seu trabalho com autonomia, garantindo a articulação com áreas e funções afins e integrando o seu know-how no resultado final;
- Identificar os contributos e tendências do contexto envolvente e manter uma perspetiva inovadora, incorporando a mesma na sua atuação. Intervir na perspetiva da execução técnica especializada;
- Realizar análises, estudos, pareceres e propostas, numa perspetiva de execução técnica especializada, com vista a responder aos problemas, objetivos, necessidades e desafios da empresa e do negócio;
- Conceber, elaborar e desenvolver e monitorizar modelos, instrumentos e indicadores de gestão e de controlo de processos, ações, objetivos e resultados.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1-Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.ª, número 2, 49.ª e 50.ª)⁴

		Pontos necessários								
		4,5	6	6	6	6	6	4	4	
		A			В			С		
Categoria profissional	Grau de qualificação	A1	A2	A3	B1	B2	В3	C1	C2	С3
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	770,00	794,50	818,50	878,50	913,50	953,50	1 025,50	1 071,50	1 144,50
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	780,00	811,50	834,50	899,50	939,50	980,50	1 055,50	1 102,50	1 191,50
Técnico/a sénior	III	840,50	840,50	909,50	985,50	1 031,50	1 082,50	1 165,50	1 228,50	1 307,50
Técnico/a especialista	IV	1 042,50	1 121,50	1 172,50	1 224,50	1 281,50	1 341,50	1 435,50	1 503,50	1 592,50

²⁻Matéria pecuniária

⁴⁻ Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

⁵⁻ Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.



ANEXO IV

Tabela de reenquadramento profissional

(Cláusula 35.a)

Categoria profissional	Nova categoria profissional
Distribuidor	Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio
Técnico administrativo	Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio
Quadro médio	Técnico/a sénior
Diretor Quadro superior	Técnico/a especialista

Lisboa, 10 de abril de 2023.

Pela CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente do conselho de administração. António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Vítor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Vítor Manuel Leal Pereira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Luís Miguel Rodrigues Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

José Luís Silva Couto, na qualidade de vogal da direção e da comissão executiva.

Belmiro Santos Veloso, na qualidade de vogal da direção.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Pedro Nuno Pereira Martins, na qualidade de mandatário.

Jorge Manuel de Sousa Alvarenga, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de membro da direção nacional.

Helga Cristina Correia Soares, na qualidade de membro da direção nacional.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

José Manuel Caiado Raposo, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luis Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Paula Cristina dos Santos Rosa, na qualidade de vogal da direção executiva.



Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Paulo Sérgio da Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 144/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Independente dos Trabalhadores das Florestas, Ambiente e Proteção Civil - SINFAP - Constituição

Estatutos aprovados em 10 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Independente dos Trabalhadores das Florestas, Ambiente e Proteção Civil - SINFAP, reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Âmbito

- 1- O sindicato representa todos os trabalhadores das áreas do ambiente, conservação da natureza e florestas, proteção civil, serviços municipais de proteção civil, bombeiros, instituto de emergência médica, transporte de doentes, entre outras consignadas na lei de bases da proteção civil ou legislação complementar.
- 2- O sindicato representa todos os trabalhadores que prestem serviço na Administração Central e Local do Estado e no setor privado.

Artigo 3.º

Sede e delegações

- 1- O sindicato tem a sua sede em Viseu e exerce a sua atividade em todo o território nacional.
- 2- Podem ser criados pela direção secretariados setoriais nas áreas em que isso se justifique.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

- 1- O SINFAP tem como símbolo as iniciais SINFAP desenhadas a preto por debaixo de três círculos em fundo branco, com três cores (vermelho, verde e amarelo) representativo dos três setores no interior de um triângulo de linhas azuis, terminando nos três vértices em formato de seta.
 - 2- A bandeira é quadrangular, de fundo branco, com a gravação do símbolo do sindicato ao centro.
 - 3- A assembleia geral, reunida em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, pode deli-



berar a alteração do símbolo do sindicato.

4- A deliberação prevista no número anterior carece de voto favorável de dois terços dos membros presentes à sessão extraordinária da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 5.º

Princípios

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

- a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;
- b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;
- c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;
- d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;
- *e)* O sindicato pugnará pelo fim da discriminação de raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia, bem como pela defesa de um planeta ecologicamente sustentável.

Artigo 6.º

Unidade e solidariedade

O sindicato defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e pela condição próprias de cada setor.

Artigo 7.º

Objetivos

Ao sindicato compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos seus associados, designadamente:

- a) Representar, defender e promover os interesses socioprofissionais dos seus associados;
- b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- e) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com os sindicatos afins, a defesa dos trabalhadores e das suas carreiras profissionais;
 - f) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- g) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus filiados, democraticamente expressas;
- *h*) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e nas promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de caráter político;
 - i) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- *j)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar se sobre todos os casos de despedimento;
 - k) Prestar assistência jurídica aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- l) Prestar auxílio aos associados nas condições previstas nos regulamentos internos dos fundos de solidariedade ou de assistência profissional;
 - m) Desenvolver ações de formação profissional, social e cultural dos associados;
 - n) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados.



Artigo 8.º

Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao sindicato, entre outras funções:

- 1- Negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros acordos de interesse para os associados.
 - 2- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável.
- 3- Dar parecer sobre assuntos que respeitem a atividade profissional dos seus associados, bem como propor ou dar parecer acerca de mediadas que lhe sejam solicitadas no âmbito dos seus setores.
 - 4- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos.
 - 5- Gerir instituições de caráter social próprias ou em colaboração com outras entidades.
- 6- Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações.
- 7- Assegurar aos associados informação da sua atividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias.
 - 8- Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 9.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do Estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no número 1 do artigo 2.º dos presentes estatutos, exerçam a sua atividade em qualquer dos setores definidos pelo número 2 do artigo 2.º e aceitem os princípios e objetivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 11.º

Admissão

- 1- A proposta de filiação no sindicato faz-se mediante pedido de inscrição dirigido à direção nacional do sindicato, em impresso tipo disponibilizado para esse efeito pelo mesmo, e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da área onde exerce atividade ou diretamente às delegações ou sede do sindicato.
- 2- A direção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas regionais a que o trabalhador pertença, devendo decidir no prazo máximo de cinco dias. A aceitação da filiação obriga à atribuição de um cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SINFAP.
- 3- Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.
- 4- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião póstuma, exceto se se tratar de assembleia eleitoral.
- 5- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.



Artigo 12.º

Direitos dos associados

- 1- São direitos dos associados:
- a) Participar em toda a atividade do sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e de outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;
 - d) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pelo sindicato;
 - e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou de outros, nos termos dos respetivos regulamentos;
 - f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direção por infração aos estatutos ou aos regulamentos internos;
- h) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
 - i) Informar-se sobre toda a atividade do sindicato;
- *j)* Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
 - k) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo 13.º
- 2- À exceção do direito a serem eleitos para os órgãos do sindicato, consideram-se no gozo dos restantes direitos os novos sócios que tenham pago, no mínimo, as quotas relativas a um trimestre.

Artigo 13.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os associados o direito de tendência.
- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
- 3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.
- 4- As formas de participação e de expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;
- b) Pagar as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios:
- c) Participar nas atividades do sindicato;
- d) Contribuir para a difusão dos objetivos do sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
 - e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos associados;
 - f) Cumprir as deliberações da assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os estatutos;
- g) Comunicar ao sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 15.º

Ouotização

- 1- A quota mensal é de 0,65 % sobre o vencimento base mensal.
- 2- A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excecionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.
- 3- Os associados que passem à situação de aposentação ou reforma, e que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados aos sócios no ativo, pagarão uma contribuição de 0,65 %, aferida pela primeira posição remuneratória da carreira onde exerceram a sua atividade profissional.



Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quota

São dispensados do pagamento de quotas os associados:

- a) Desempregados;
- b) Que deixem de receber as respetivas retribuições.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:
- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional e não continuarem por qualquer forma vinculados a elas;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita à respetiva delegação regional ou à direção nacional;
- c) Deixarem de pagar as quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante o período de seis meses, e se, depois de avisados por escrito pela direção nacional, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês após a data de receção do aviso, contando-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;
 - d) Forem punidos com a pena de expulsão.
- 2- No caso da alínea *c*) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao sindicato à data da perda da qualidade de associado.
- 3- No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido o prazo de um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

Artigo 18.º

Associados aposentados e reformados

Os associados aposentados e reformados não são eleitores, nem elegíveis para os órgãos do sindicato.

Artigo 19.º

Suspensão de direitos estatutários

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante mais de seis meses, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e k) do número 1 do artigo 12.º dos presentes estatutos até à regularização do pagamento em dívida.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 20.º

Sanções disciplinares

- 1- Podem incorrer em sanções disciplinares, mediante a gravidade da infração, os associados que:
- a) Não cumpram de forma justificada os deveres previstos no artigo 14.°;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato e dos associados.
- 2- As sanções disciplinares aplicáveis, para efeitos do número anterior serão as seguintes:
- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 90 dias;
- c) Suspensão de 90 a 180 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 21.º

Repreensão por escrito

Poderá ser aplicada a sanção de repreensão aos associados que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 14.º destes estatutos.



Artigo 22.º

Suspensão

- 1- Poderá ser aplicada a sanção de suspensão aos associados reincidentes no incumprimento do artigo 14.º dos presentes estatutos.
 - 2- A sanção de suspensão poderá ser de:
- a) 90 dias, caso o incumprimento que levou à reincidência seja de uma alínea distinta do incumprimento inicial;
- b) 90 a 180 dias, caso a reincidência seja sobre a mesma alínea do incumprimento inicial, sendo deliberado o período de suspensão mediante a gravidade da infração incorrida.

Artigo 23.º

Expulsão

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação de dois terços dos associados. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados;
- c) Estejam envolvidos e sejam acusados em processos-crime.

Artigo 24.º

Defesa

- 1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar escrito.
 - 2- Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Órgãos

- 1- São órgãos centrais do sindicato:
- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal;
- e) A comissão de recursos.
- 2- São órgãos dirigentes do sindicato a mesa da assembleia geral e a direção.
- 3- O órgão fiscalizador é o conselho fiscal.

Artigo 26.º

Eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos em lista conjunta, por escrutínio direto e secreto, pela assembleia geral eleitoral de entre os associados do sindicato com capacidade eleitoral passiva.



Artigo 27.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

Artigo 28.º

Gratuitidade do cargo

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os membros dos órgãos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 29.º

Suplentes

- 1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efetivos.
- 2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 30.º

Destituição dos dirigentes sindicais

- 1- Os membros podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que, em reunião convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.
- 2- Quando forem destituídos, pelo menos de 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.
- 3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verifica a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.
- 4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.
 - 5- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 31.º

- 1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.
- 2- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão não comparecerem para desempenhar os seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou faltarem injustificadamente a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 32.º

Deliberações

- 1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos.
- 2- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos casos em que estatutariamente é exigida maioria qualificada ou a votação seja por escrutínio secreto.
- 3- Quanto aos restantes órgãos é sempre exigível a presença da maioria dos seus membros, para funcionamento e deliberação.
- 4- As deliberações referidas no número anterior, verificando-se o quórum de funcionamento, são tomadas por maioria simples e o presidente do respetivo órgão tem voto de qualidade.



SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 33.º

Constituição

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 34.º

Caráter

A assembleia geral pode ter o caráter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 35.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e por um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa da assembleia geral será substituído pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral.
- 3- A mesa só poderá deliberar validamente desde que esteja a maioria dos seus membros e as decisões sejam tomadas por maioria, em caso de empate o presidente da mesa terá voto de qualidade.
- 4- Os membros da mesa da assembleia geral podem participar nas reuniões da direção nacional, sem direito a voto.

Artigo 36.º

Competências

- 1- Compete à assembleia geral:
- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal, por escrutínio direto e secreto de entre os associados do sindicato com capacidade eleitoral passiva;
 - b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como, a filiação ou desvinculação de organizações sindicais nacionais ou internacionais;
 - d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, nos termos estatutários;
 - e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;
 - f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela direção;
 - g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
 - h) Fixar o montante das quotizações e das contribuições previstas no artigo 15.°;
- *i)* Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;
- *j)* Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas b), c) e g) do número anterior, a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por dois terços dos membros presentes à sessão, mediante escrutínio secreto.

Artigo 37.º

Sessão ordinária

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro anos para exercer as atribui-



ções previstas na alínea a) no número 1 do artigo 36.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas *e*) e *f*) do número 1 do artigo 36.º

Artigo 38.º

Sessão extraordinária

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:
- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) Por solicitação da direção ou do conselho fiscal;
- c) Por requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.
- 2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais regional e nacional, por endereço eletrónico, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.
 - 3- É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.
- 4- A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea d) do número 1 do artigo 36.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 39.º

Sessões simultâneas

- 1- A assembleia geral poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponham.
- 2- As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos.

Artigo 40.º

Convocatória

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente.
- 2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.
- 3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato, no *website* do sindicato, por correio eletrónico aos associados, ou outras plataformas do sindicato.

Artigo 41.º

Funcionamento

- 1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.
- 2- As assembleias gerais não funcionarão além das 24 horas, salvo deliberação em contrário, votada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.
 - 3- A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as atas das reuniões.

Artigo 42.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.



SECÇÃO III

Direção

Artigo 43.º

Composição

- 1- A direção é composta por 6 elementos efetivos, permanecendo em funções desde que a maioria dos seus membros não renuncie ou perca o mandato.
 - 2- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.
- 3- A composição da direção deverá assegurar a organização e representação do sindicato a nível nacional, regional e local, nos termos do regulamento interno.
- 4- A participação dos suplentes, no máximo 3 elementos, no funcionamento da direção é objeto de regulação no regulamento interno.
- 5- A direção do sindicato é exercida por setores, eleita em assembleia geral, os membros dos cargos serão escolhidos pela ordem da lista eleita.
- 6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 44.º

Funcionamento

- 1- A direção do sindicato só pode reunir-se validamente com a presença da maioria dos seus membros, efetivos ou suplentes, e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos e no regulamento interno a aprovar na primeira reunião de direção por maioria dos membros presentes.
- 2- Caso se encontre ausente a maioria dos membros, a reunião inicia-se meia hora mais tarde com os membros presentes.
- 3- Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição e o funcionamento das comissões, dos secretariados setoriais, e de outras estruturas que se mostrem necessárias ao bom funcionamento e representação do sindicato a nível nacional, regional e setorial.
- 4- As comissões, os secretariados ou as estruturas a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, sem prejuízo do disposto nestes estatutos.
- 5- A direção do sindicato reúne-se semestralmente, podendo reunir extraordinariamente, ou de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário, e desde que convocada por escrito com 48 horas de antecedência.
- 6- Sempre que a direção do sindicato reúna de forma restrita os assuntos nela tratados devem ser levados à reunião geral seguinte.
- 7- As deliberações da direção do sindicato são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 45.º

Competências da direção

- 1- São competências da direção:
- a) Gerir o sindicato e coordenar a atividade sindical;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
- *e)* Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;
- f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;
 - g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;
 - h) Negociar as propostas de convenções coletivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;
 - i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;



- j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;
- k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;
- l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;
- m) Deliberar sobre a criação de secretariados regionais e setoriais, nos termos do artigo 2.°;
- n) Promover a formação de comissões técnicas, de caráter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
 - o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- p) Contratar os empregados do sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
- q) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.
- 2- Para que o sindicato fique obrigado é necessário apenas a assinatura do presidente da direção ou, na sua falta ou impedimento, a do tesoureiro.
- 3- Compete à direção a gestão e o funcionamento da sede nacional e dos secretariados, bem como a extinção destes ou a criação de outros nos termos estatutários e do regulamento interno.

SECÇÃO IV

Organização setorial

Artigo 46.º

Secretariados setoriais

A ação sindical é assegurada, em termos setoriais, pelos secretariados do:

- a) Setor da conservação da natureza, florestas e ambiente;
- b) Setor da proteção civil e bombeiros;
- c) Setor da igualdade no trabalho;
- d) Setor da segurança e saúde no trabalho;
- e) Setor da formação e qualificação profissional.

Artigo 47.º

Composição dos secretariados setoriais

- 1- Os secretariados setoriais são compostos por dois elementos efetivos e por um suplente.
- 2- A direção deverá estabelecer quais os elementos efetivos e suplentes que integram cada secretariado setorial.

Artigo 48.º

Competências dos secretariados setoriais

Compete aos secretariados setoriais:

- a) Dinamizar a vida sindical no setor, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais e/ou sócios;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores dos respetivos setores, quando lhes seja pedido;
 - c) Elaborar e manter atualizados o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais do setor;
 - d) Acompanhar e apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;
 - e) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais;
 - f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas;
 - g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição;
 - h) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do setor;
 - i) Representar o sindicato no setor.



Artigo 49.º

Funcionamento

- 1- Os secretariados setoriais funcionam de acordo com um regulamento interno, a aprovar pela direção.
- 2- Os secretariados setoriais terão um coordenador e um vice-coordenador.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 50.º

Constituição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.
- 3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.
 - 4- O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 51.º

Competências

- 1- Compete ao conselho fiscal:
- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;
- c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
 - d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
- e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
 - f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário.
 - 2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VI

Tesoureiro

Artigo 52.º

Competências do tesoureiro

- 1- O tesoureiro, em conjunto com o presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual.
- 2- Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO VII

Comissão de recursos

Artigo 53.º

Constituição e competências

- 1- A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de decisões da direção, nos casos em que:
- a) Sejam aplicadas sanções disciplinares;



- b) Seja recusada a admissão no sindicato.
- 2- A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um sócio designado pelo recorrente e por um terceiro associado escolhido por acordo entre os dois primeiros.

CAPÍTULO V

Delegados sindicais

Artigo 54.º

Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.
 - 2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 55.º

Requisitos

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 56.º

Mandato

- 1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.
- 2- O número de delegados por região será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código de Trabalho.

Artigo 57.º

Destituição

- 1- Os delegados sindicais podem ser destituídos por votação favorável de dois terços dos associados do local de trabalho.
 - 2- São razões para destituição dos delegados sindicais:
 - a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
 - b) Sofrer qualquer sanção sindical;
 - c) Por iniciativa do próprio;
 - d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;
 - e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
 - f) A não comparência a quatro reuniões seguidas ou seis interpoladas, salvo motivos atendíveis.

Artigo 58.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
 - b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;
 - d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;



- f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
 - h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
 - i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;
 - j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 59.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

Artigo 60.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 61.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 62.º

Condições de elegibilidade

1- Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado seis meses de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 63.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais; e
-) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, no site do sindicato e em jornal diário, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
 - i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 64.º

Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.



- 2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência mínima igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.
 - 3- O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores.
- 4- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 65.º

Data e publicitação das eleições

- 1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.
 - 2- Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.
- 3- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.
 - 4- A publicitação do ato eleitoral será feita através de:
 - a) Editais afixados na sede do sindicato;
 - b) Convocatória enviada a todos os sócios;
 - c) Publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

Artigo 66.º

Apresentação das candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.
- 2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.
- 3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores ou 100 associados, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.
- 4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.
 - 5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 67.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 68.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 69.º

Verificação das candidaturas

- 1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea *a*) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.
- 2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.
- 3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.



Artigo 70.º

Listas de voto

- 1- Cada lista conterá os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham. A cada lista será atribuída, por sorteio, uma letra.
- 2- Os boletins de voto, apresentam as listas identificadas pela letra atribuída. São editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.
 - 3- São nulos os boletins de voto que:
 - a) Não obedeçam aos requisitos do número anterior;
 - b) Contenham qualquer corte ou anotação, fora da quadrícula de voto.

Artigo 71.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 72.

Do voto

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 73.º

Mesas de voto

- 1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.
- 2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.
- 3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.
- 4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou e-mail.

Artigo 74.º

Apuramento

- 1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.
 - 2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.
- 3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e consideram-se eleitas as listas que obtiverem mais votos válidos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

Artigo 75.º

Impugnação

- 1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.
- 2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.



Artigo 76.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 77.º

Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 78.º

Os sócios que passarem à condição de desempregados, ficaram isentos de quota e continuarão a ter acesso a todas as informações e apoio sindical.

Artigo 79.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 80.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 81.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registado em 9 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 3 do livro n.º 3.



PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho* e *Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

- 1- Ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa, é constituído o Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública SPP/PSP, abreviadamente designado por SPP/PSP.
- 2- O SPP/PSP reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação nacional em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede, delegações e distritais

- 1- O SPP/PSP exerce a sua atividade por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser alterada de acordo com a deliberação da assembleia geral, com votação superior a dois terços dos presentes. Esta alteração terá de ser proposta pela comissão diretiva, decorrente de votação por maioria absoluta.
- 2- Por proposta do presidente da direção, a comissão diretiva poderá decidir contratar ou cancelar o aluguer de espaço(s) para o funcionamento de delegações do SPP, sempre que assim se justifique.
- 3- Por proposta do presidente da direção, a comissão diretiva pode aprovar a criação ou extinção de «distritais», sempre que se justifique e seja necessário uma participação mais direta junto dos associados.
- 4- As distritais são organizadas e dinamizadas dentro de cada distrito. Por proposta do presidente da direção, desde que com o voto favorável do vice-presidente da zona e/ou respetivo(s) coordenador(es) distrital(ais), poderão ser organizadas e dinamizadas conjuntamente entre dois distritos.

Artigo 3.º

Âmbito

O SPP/PSP representa todos os profissionais de Polícia de Segurança Pública que se encontrem no ativo, independentemente da carreira ou categoria hierárquica a que pertençam.



CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

- 1- O SPP/PSP rege toda a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.
- 2- A democracia constitui referência fundamental de toda a ação do sindicato, a qual assenta no direito e dever de participação dos associados, bem como no direito de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria e dos órgãos competentes.

Artigo 5.º

Objetivos

- 1- Ao SPP/PSP compete representar os seus associados em particular e os policias em geral, interna ou externamente, na defesa dos seus direitos fundamentais, na defesa da aplicação dos princípios da administração pública na esfera jurídica daqueles, dos seus interesses estatutários, profissionais, sociais e deontológicos, nomeadamente abordando todos os problemas relacionados com a sua atividade profissional e a sua função enquanto agentes da Polícia de Segurança Pública.
- 2- Na prossecução das finalidades indicadas no número anterior do presente artigo, o SPP/PSP utilizará todos os meios legais ao seu alcance, podendo ainda ser criados grupos de trabalho para atingir esse fim, a definir pela comissão diretiva.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

O SPP/PSP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais nacionais ou internacionais, que sigam objetivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da participação em organizações de maior amplitude, a definir pela comissão diretiva, sob proposta do presidente da direção.

CAPÍTULO III

Associados - Direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

- 1- O SPP/PSP terá três categorias de sócios: Efetivos, auxiliares e honorários.
- 2- Podem ser sócios efetivos, todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública, que se encontrem no ativo, independentemente da carreira ou categoria hierárquica.
- 3- Consideram-se sócios auxiliares as pessoas singulares ou coletivas que não sendo sócios efetivos, contribuam voluntariamente com uma quota para o sindicato após aprovação do presidente da direção.
- 4- Consideram-se sócios honorários as pessoas singulares ou coletivas que, depois de votação em comissão diretiva, com o mínimo de dois terços, a assembleia geral os considere como tais, através de votação em que se obtenha no mínimo maioria simples. Deve-se ter em conta o mérito e os serviços prestados ao sindicato e/ou polícias. Os sócios honorários não têm a obrigação de pagar as quotas mensais do sindicato.

Artigo 8.º

Admissão

- 1- O pedido de admissão de um novo sócio é efetuado mediante inscrição apresentada por qualquer meio idóneo, seja em suporte de papel, email ou qualquer outro.
 - 2- O presidente da direção poderá recusar a admissão de novo sócio, tendo que fundamentar e comunicar



essa decisão ao interessado, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis.

- 3- Da decisão que recusar a inscrição do sócio, pode o interessado, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação dessa decisão, interpor recurso para a comissão diretiva.
- 4- O recurso da decisão de recusa da admissão de sócio será apreciado pela comissão diretiva, que decidirá e comunicará a decisão final ao interessado, no prazo máximo de 120 dias úteis.

Artigo 9.º

Direito dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1- Sócios efetivos:
- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Participar nas atividades do sindicato de forma voluntaria e construtiva, garantindo o bom funcionamento associativo;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, profissionais, económicos e culturais obtidos pela intervenção do sindicato;
- d) Usufruir dos benefícios alcançados pelo sindicato, nomeadamente com os protocolos que este celebre com empresas privadas;
 - e) Beneficiar de homenagens sindicais, que lhe sejam atribuídas pelo sindicato;
 - f) Ser informado das atividades desenvolvidas pelo sindicato;
- g) Requerer ao presidente da direção, por escrito, a consulta dos documentos da contabilidade do sindicato, referentes ao ano civil em decurso ou ao ano anterior a esse, consulta que ocorrerá nos termos definidos pela comissão diretiva;
 - h) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- *i)* Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito, sem prejuízo do pagamento das quotizações e outras prestações devidamente determinadas pelo sindicato, que estejam em dívida à data da saída de associado deste sindicato;
- *j)* Beneficiar dos serviços disponibilizados pelo SPP/PSP no âmbito da assistência jurídica e/ou psicológica para assuntos de ordem profissional;
- k) Ser reembolsado pelo sindicato, sempre que na qualidade de dirigente ou delegado, efetuem gastos decorrentes da atividade sindical, sempre que no exercício gratuito de cargos nos órgãos sociais e/ou grupos de trabalho, percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, desde que devidamente comprovados e aprovados pela comissão diretiva com o mínimo de dois terços dos votos.
 - 2- Sócios auxiliares têm todos os direitos dos sócios efetivos, exceto:
 - a) Votar e serem votados em eleições dos corpos sociais;
- b) Praticar atividades ou exercer funções que por regulamentação do regime dos direitos do pessoal com funções policiais e demais legislação nacional, lhe sejam vedadas;
 - c) Quando do exercício destes direitos resulte serem preteridos os direitos dos sócios efetivos.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1- Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- 2- Pagar mensalmente a respetiva quota, cujo montante será fixado em assembleia geral ou quaisquer outras contribuições estabelecidas pelo sindicato ao sócio;
- 3- Participar em todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca das mesmas;
- 4- Aceitar os cargos para que for eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com aprumo, lealdade e zelo, dentro das orientações fixadas pelos estatutos;
- 5- Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos e dos grupos de trabalho para que tenham sido eleitos ou nomeados;
- 6- Defender, intransigentemente, a independência e a isenção do sindicato, bem como os princípios democráticos e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;



- 7- Contribuir para a difusão dos objetivos e conquistas do sindicato, incrementando a divulgação das nossas lutas sindicais no local de trabalho;
- 8- Agir solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;
- 9- Comunicar, por escrito, ao sindicato, no prazo de 10 dias úteis, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência e/ou contatos pessoais;
- 10-Ficar obrigado à confidencialidade e sigilo, quanto a matérias referentes ao funcionamento interno e tudo o que seja determinado pelo sindicato.

Artigo 11.º

Ouota

- 1- A quota mensal a pagar pelos sócios será fixada por deliberação tomada em assembleia geral, sob proposta aprovada em comissão diretiva.
- 2- A cobrança das quotas faz-se através de desconto direto no vencimento do sócio, por intermédio da direção nacional da PSP, por transferência bancária e, excecionalmente, por entrega direta nos serviços ou conta bancária do sindicato, neste último caso enviando comprovativo.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício

O poder disciplinar é exercido pela comissão diretiva, que decidirá por maioria simples, ouvido o conselho de disciplina, através de fundamentação escrita. Sempre que se considere necessário, poderá a comissão diretiva obter parecer jurídico adicional, acerca do assunto em concreto a decidir.

Artigo 13.º

Sanções

- 1- Os sócios que em consequência de infração deem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes punições:
 - a) Repreensão escrita;
 - b) Suspensão até quatro anos;
 - c) Expulsão.
- 2- A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infrinjam gravemente as disposições estatutárias e os princípios defendidos por este sindicato.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

- 1- São causas da perda de qualidade de sócio:
- a) O pedido pelo próprio de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao presidente da direção;
- b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;
- c) A prática de atos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente a sua atividade, sua honra ou bom nome;
 - d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a três meses;
 - e) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão;
 - f) Os sócios que se encontrem na situação de licença sem vencimento, durante o período da licença.
- 2- Nos casos previstos no número anterior não há direito à restituição de contribuições ou outras quantias pagas pelo sócio até à data da perda dessa qualidade, podendo ainda ser cobradas quantias devidas e não pagas pelos sócios que tenham usufruído de serviços prestados pelo sindicato, de acordo com regulamentos internos.
 - 3- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação do pagamento de quotas:
- a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou do trânsito em julgado;



b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido judicialmente dessa decisão para o tribunal competente até ao trânsito em julgado do recurso apresentado.

Artigo 15.º

Readmissão de sócio

- 1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, conforme artigo 8.º destes estatutos, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alíneas *c*) e *d*) dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente da aceitação da comissão diretiva e nas condições que esta determinar.
- 3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alínea *e)* dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido quatro anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão diretiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

- 1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que seja instaurado o competente processo disciplinar e ao associado tenha dado a possibilidade de defesa, designadamente:
- a) Notificação da acusação/participação ao sócio, para que este possa apresentar, no prazo de 20 dias, a sua defesa;
 - b) A notificação mencionada na alínea a) será efetuada nos termos gerais de direito.
- 2- O processo disciplinar pode ser desencadeado pela participação escrita de qualquer sócio, dirigida ao presidente da direção do SPP/PSP ou por decisão da comissão diretiva.
- 3- A instauração do processo disciplinar cabe ao presidente da direção do SPP/PSP que remeterá o processo para ser instruído pelo conselho de disciplina, este por sua vez remeterá para comissão diretiva decidir, por maioria simples, com sugestão de eventual pena a aplicar e fundamentação.
- 4- Ao processo disciplinar, em tudo o que aqui não esteja previsto e não for com estes estatutos incompatível, é aplicável o estatuto disciplinar da PSP.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SPP/PSP

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SPP/PSP são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

- 1- São corpos gerentes dos SPP/PSP:
- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.
- 2- Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.



Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SPP/PSP é de quatro anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral é constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Composição

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- As reuniões da assembleia geral são orientadas pelos elementos da mesa.
- 3- Desde que esteja presente o presidente ou vice-presidente, se faltar(em) um ou dois dos elementos que compõem a mesa da assembleia, será nomeado um polícia, de entre os voluntários presentes nessa reunião, que possua a qualidade de sócio à mais tempo (ininterruptamente), passando este a exercer a função de secretário.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada e presidida pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vicepresidente.

Artigo 24.º

Competências

- 1- Compete à assembleia geral:
- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão, dissolução ou qualquer outra do sindicato nos termos estatutários;
- d) Deliberar quanto a liquidação dos bens do sindicato, na altura da sua dissolução;
- e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção, apresentado pelo presidente da direção e tesoureiro;
- f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual, para o ano seguinte, aprovado pela comissão diretiva;
- g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, designadamente por atos de má gestão desses corpos gerentes com claro prejuízo para o sindicato, deliberar sobre a sua destituição;
 - h) Fixar o montante das quotizações previstas artigo 11.º, número 1 dos presentes estatutos;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da ordem de trabalhos;
- *j)* Sob proposta da comissão diretiva, deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes estatutos.



2- Compete, ainda, à assembleia geral deliberar sobre todos os assuntos não atribuídos a outros órgãos nos termos legais ou estatutários.

Artigo 25.º

Reunião anual

- 1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 31 de março para discutir e votar as matérias constantes nas alíneas *e*) do número 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder abordar outros assuntos constantes da respetiva convocatória.
- 2- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 10 de dezembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea *f*) do número 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder abordar outros assuntos constantes da convocatória respetiva.
 - 3- As deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, salvo nos casos definidos estatutariamente.
- 4- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias, por meios eletrónicos ou digitais utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória, o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

Reunião extraordinária

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de mais de 50 % dos elementos da direção, entre os quais, mais de 50 % dos elementos que compõem a comissão diretiva. Esta reunião poderá ainda ser pedida pelo presidente da direção desde que votado em comissão diretiva por maioria absoluta dos elementos que a compõem ou de um número mínimo de 20 % dos sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, pedidos efetuados em documento individual com dados legíveis, contendo o motivo e pelo menos o nome completo, número de matrícula na PSP, número de associado SPP e assinatura completa.
- 2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias, por meios eletrónicos ou digitais utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória, o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.
- 3- É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo, se antes de se iniciar a discussão das matérias constantes da ordem de trabalhos, todos os associados que comparecerem na reunião concordem com o aditamento.
- 4- As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b*), *c*), *g*) e *h*) do artigo 24.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

Artigo 27.º

Funcionamento

- 1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passados trinta minutos com os sócios presentes, independentemente do número.
- 2- As assembleias gerais não funcionarão para além das 22h00, salvo deliberação em contrário tomado pela maioria dos participantes, pelo menos meia hora antes das 22h00.
 - 3- Em caso algum as assembleias poderão prolongar-se para além das duas horas de duração.

Artigo 28.º

Assembleia geral eleitoral

- 1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos, ou sempre que, de acordo com os presentes estatutos, por decisão em assembleia geral, sejam decididas eleições antecipadas, no local definido em regulamento eleitoral.
- 2- A convocação para a assembleia geral eleitoral deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias, por meios eletrónicos ou digitais normalmente utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória, o dia, hora e local ou locais.

Artigo 29.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:



- a) Convocar a assembleia geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária, sempre que estejam preenchidos os requisitos no número 1 do artigo 26.°, alínea i) do artigo 35.° e alínea g) do artigo 37.°;
 - c) Convocar a assembleia geral eleitoral, de acordo com o artigo 28.°;
 - d) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas atas;
 - e) Assumir as funções da direção, no caso de demissão desta, até nova eleição;
 - f) Rubricar e assinar as atas das sessões (ex.: janeiro/2023, fevereiro/2023).
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral, será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo respetivo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 30.º

Constituição

- 1- São órgãos de direção do SPP/PSP:
- a) Dirigentes nacionais;
- b) Comissão diretiva.
- 2- Os seus elementos respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 31.º

Reuniões da direção

- 1- A direção reúne em sessão plenária sempre que convocada pelo presidente da direção do SPP/PSP.
- 2- Por proposta do presidente da direção, a direção pode reunir de forma restrita com a comissão diretiva, coordenadores e/ou vice-coordenadores distritais, para debater questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do sindicato e ainda questões de organização interna.

Artigo 32.º

Competências da direção

A direção tem poder consultivo e diretivo, nas matérias apresentadas pelos órgãos competentes.

SECÇÃO IV

Dirigentes nacionais

Artigo 33.º

São os eleitos em assembleia geral eleitoral, ou na necessidade de colmatar lacunas especificas, votados por maioria pela comissão diretiva, depois de indicados pelo presidente da direção. Neste último caso são nomeados só depois da sua nomeação ser ratificada em reunião de assembleia geral por maioria simples e representam o sindicado de acordo com o presente estatuto e demais regulamentos internos, assumindo especial responsabilidade no distrito (comando de polícia) em que estejam colocados.

Comissão diretiva

Artigo 34.º

Composição

- 1- A comissão diretiva é composta no mínimo por 7 e no máximo por 10 dirigentes/delegados. Sendo um presidente, um presidente-adjunto, um vice-presidente Sul & Ilhas, um vice-presidente Norte, um tesoureiro e 2 a 5 coordenadores/vice-coordenadores distritais.
 - 2- O presidente, presidente-adjunto, vice-presidente Sul & Ilhas, vice-presidente Norte e tesoureiro serão,



respetivamente, os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º elementos da lista da direção do sindicato eleita em assembleia geral eleitoral, de acordo com a ordenação.

3- Os restantes 2 a 5 elementos são propostos pelo presidente da direção e votados, por maioria simples, em reunião efetuada entre os primeiros cinco elementos da lista da direção (de acordo com o número 2 do presente artigo).

Artigo 35.º

Competências da comissão diretiva

Compete a comissão diretiva:

- a) Deliberar sobre as grandes linhas de toda a atividade do sindicato, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral;
 - b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Elaborar e apresentar o plano anual inicial e relatório final de contas, de cada exercício, e delinear plano de atividade, nos termos destes estatutos;
- d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral e cumprimento dos regulamentos internos;
- e) Administrar e representar o sindicato junto de entidades competentes, a organizar a atividade do sindicato, nos aspetos executivo, administrativo e logístico;
- f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
- g) Sob proposta do presidente, decidir quais elementos têm direito a créditos sindicais remunerados, sendo que o presidente, o presidente-adjunto, vice-presidente Sul & Ilhas, vice-presidente Norte e o tesoureiro serão, respetivamente, os 1.°, 2.°, 3.°, 4.° e 5.° elementos da lista da direção do sindicato eleita em assembleia geral eleitoral, sendo que estes são os primeiros a ter direito a créditos sindicais remunerados, de acordo com a ordenação;
 - h) Aceitar pedidos de demissão do sócio, nos termos da alínea i) do artigo 9.°;
- *i)* Sob proposta do presidente da direção, propor a convocação da assembleia geral extraordinária, através de votação favorável, por maioria absoluta dos elementos que compõem a comissão diretiva, para resolver os assuntos de importância relevante;
 - j) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;
- *k)* Elaborar projeto de regulamento eleitoral, e do regulamento disciplinar do SPP/PSP, para oportuna apresentação, para debate e aprovação pela assembleia geral;
 - *l)* Elaborar e aprovar outros regulamentos internos;
- m) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar as entidades competentes;
- *n)* Promover a formação de grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas que o sindicato entenda;
- *o)* Por proposta do presidente, poderá contratar, suspender e exonerar os funcionários do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
- p) Decidir, por maioria simples, os dirigentes, e respetivas funções, que farão parte do conselho de disciplina:
 - q) Delibera sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;
- r) Ter conhecimento de gastos não orçamentados, efetuados por necessidade de pagamentos urgentes ou atividade sindical:
- s) Constituir mandatário ou procurador para a realização de determinados atos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio (procuração para o efeito) e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;
 - t) Promover formação;
 - u) Lavrar as atas das reuniões.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão diretiva

1- A comissão diretiva reunirá no mínimo quatro vezes por ano, convocada pelo presidente da direção, com a maioria dos seus membros, sendo exaradas em ata todas as resoluções tomadas. Cada ata deverá ser numerada (ex.: janeiro/2023, fevereiro/2023) e arquivada na sede nacional do SPP/PSP.



- 2- Com exceção das deliberações em que o presente estatuto obriga serem tomadas por maioria absoluta ou dois terços, todas as decisões são tomadas por maioria simples, por parte de todos os membros presentes. Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.
- 3- Os membros da comissão diretiva respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte, devendo essa oposição e fundamentação constar da ata da reunião respetiva.

Artigo 37.º

Competências especificas dos dirigentes da comissão diretiva

- 1- O presidente da comissão diretiva é também o presidente da direção do sindicato, competindo-lhe:
- a) Convocar e presidir às reuniões da comissão diretiva e da direção;
- b) Representar o sindicato em todas as reuniões e atos, nomeadamente os que ocorram junto da estrutura hierárquica da PSP, seja ao nível de esquadra, divisão, comando (ao nível distrital, metropolitano, regional ou outro), direção nacional da PSP, órgãos de soberania, tal como junto de outras organizações e entidades nacionais ou estrangeiras;
 - c) Expor orientações e coordenar todas as lutas do sindicato;
- d) Propor à comissão diretiva, para decisão por maioria, os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial;
- e) No início de cada mandado ou sempre que haja necessidade de preencher uma vaga, propor ao presidente-adjunto, vice-presidente Sul e Ilhas, vice-presidente Norte e tesoureiro, para decisão conjunta (entre os primeiros cinco da lista da direção), por maioria, os restantes elementos que farão parte da comissão diretiva e os que devem ter direito a créditos sindicais remunerados (sendo que os primeiros cinco serão os primeiros a ter o direito a créditos sindicais, de acordo com ordenação);
 - f) Nomear os coordenadores distritais, ouvidos o presidente-adjunto e vice-presidentes da área;
- g) Propor à comissão diretiva reunião de assembleia geral extraordinária, que deverá ser aprovada por maioria absoluta;
 - h) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão diretiva;
 - i) Coordenar toda a estratégia comunicacional do sindicato;
- j) Assegurar, conjuntamente com tesoureiro a gestão corrente e financeira do sindicato;
- k) Assinar cartões de associados;
- *l)* Representar ou nomear quem representa o SPP/PSP, em reuniões e atos oficiais em que o sindicato venha a estar presente;
- m) Autorizar gastos não orçamentados, por necessidade de pagamentos urgentes ou atividade sindical. Estes gastos terão de, logo que possível, ser apresentados junto da comissão diretiva;
- n) De acordo com o número 4 do artigo 50.º propor à comissão diretiva, lista da direção para novas eleições, para votação por maioria simples.
- 2- O presidente-adjunto tem como função coadjuvar o presidente da direção e substítui-lo sempre que este, por motivos de força maior, esteja ausente. Para que esta situação se verifique, deverá o presidente da direção elaborar documento onde conste a sua assinatura e o período de tempo em que o presidente-adjunto o substitui, para todos os fins. Tem ainda a função de supervisionar e apoiar a ação dos vice-presidentes, reportando toda a informação relevante ao presidente da direção;
- 3- Os vice-presidentes têm como função supervisionar e apoiar os dirigentes, coordenadores/vice-coordenadores distritais e delegados (nos casos em que não haja distrital constituída), da sua zona de responsabilidade, reportando toda a informação relevante ao presidente da direção.
- a) O vice-presidente Sul & Ilhas tem sob a sua responsabilidade os distritos de Lisboa, Setúbal, Faro, Santarém, Leiria, Évora, Beja, Portalegre, Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira;
- b) O vice-presidente Norte tem sob a sua responsabilidade os distritos de Porto, Braga, Aveiro, Viana do Castelo, Vila Real, Viseu, Coimbra, Bragança, Guarda e Castelo Branco.
- 4- O tesoureiro tem como responsabilidade assegurar, conjuntamente com presidente, toda a gestão financeira do sindicato, nomeadamente quanto ao que se recebe e gasta, fiscalizando e autorizando todos os gastos que estejam previstos no plano de orçamento, de acordo com número 1, alínea *j*), do artigo atual, tendo sempre em atenção o equilibro das contas do sindicato e plano de orçamento.
 - O tesoureiro, por motivos excecionais de força maior, poderá ser temporariamente substituído pelo presi-



dente-adjunto (desde que este não esteja a cumprir a função de presidente, de acordo com o número 2 do presente artigo), ou por um dos vice-presidentes, em qualquer um destes casos sempre por proposta do presidente da direção.

SECÇÃO V

Distritais

Artigo 38.º

Composição

Para as distritais existentes, poderão ser nomeados um a três dirigentes/delegados, um com a função de coordenador e mais um a dois com a função de vice-coordenador(es), que serão nomeados pelo presidente da direção, ouvido o presidente-adjunto e vice-presidente da zona.

Artigo 39.º

Distritais

- 1- A ação sindical a nível local é assegurada pelo coordenador distrital ou quando constituída, pela distrital do respetivo comando de polícia.
- 2- Por razões de estrutura associativa, todas as unidades orgânicas devem ser organizadas conjuntamente dentro da área (distrito) em que estão localizadas e sempre que existam distritais, estas sejam organizadas dentro destes.
- 3- Por proposta do presidente, a comissão diretiva pode criar e extinguir distritais onde se justificar. As distritais constituídas podem funcionar conjuntamente com outra(s), de acordo com normas deste estatuto.

Artigo 40.º

Competência das distritais

Compete às distritais:

- a) Dinamizar a atividade sindical no respetivo distrito, designadamente através da difusão das informações sindicais e sempre que necessário através de reuniões periódicas com delegados e/ou sócios;
 - b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva distrital;
 - c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que nelas sejam delegadas;
 - d) Gerir diligentemente os recursos que eventualmente possam ser colocados à sua disposição;
- e) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do respetivo comando e dirigi-lo ao vice-presidente da zona com conhecimento do presidente-adjunto e presidente;
- f) Representar o sindicato em reuniões sindicais que ocorram no seu distrito, podendo para esse efeito estar presente o vice-presidente da zona, presidente-adjunto ou presidente, de acordo com decisão deste último.

Artigo 41.º

Funcionamento

- 1- Cabe ao coordenador distrital convocar e dirigir as reuniões distritais, a convocação deverá ser efetuada através da sede nacional e outros meios que se acharem necessários, devendo o resultado dessas reuniões ser lavrado em ata, enviada para a sede nacional do SPP/PSP, de forma a ser arquivada.
- 2- As distritais funcionam dentro das normas estatutariamente definidas e demais orientações efetuados pelos órgãos/cargos competentes.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 42.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por três dirigentes, um presidente e dois secretários.



Artigo 43.º

Funcionamento

- 1- O conselho fiscal só pode funcionar com maioria dos seus membros.
- 2- O presidente do conselho fiscal, em caso de empate, tem voto de qualidade e define as datas de reunião para todas as resoluções que lhes digam respeito.
 - 3- Na falta do presidente, este será substituído pelo primeiro secretário.

Artigo 44.º

Competências

- 1- Compete ao conselho fiscal:
- a) Reunir para examinar a contabilidade do sindicato, sempre que solicitado por decisão da comissão diretiva, elaborando relatório escrito, que deve apresentar, nos 20 dias seguintes;
- b) Assistir às reuniões da direção ou da comissão diretiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença e esta permitida;
 - c) Dar os pareceres que lhe foram solicitados pelo presidente da comissão diretiva;
- d) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido pelo presidente da assembleia geral.
- 2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar ata de todas as reuniões efetuadas e arquivá-las na sede nacional do SPP/PSP.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 45.º

Constituição e competências

- 1- O conselho de disciplina é formado por um coordenador e dois secretários e terá sempre de reunir com a maioria dos seus elementos, tendo o seu coordenador voto de qualidade em caso de empate, nas matérias aí decididas.
- 2- O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares que lhe são propostos pelo presidente do SPP/PSP e propõe o que lhe aprouver à comissão diretiva. A comissão diretiva decide e exerce o poder disciplinar.
 - 3- Na falta do coordenador, este será substituído pelo primeiro secretário.

SECÇÃO VIII

Grupos de trabalho

Artigo 46.º

Constituição e objetivos

- 1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de coadjuvar aqueles no seu trabalho, designadamente para tratar de assuntos específicos ou para desenvolver determinadas atividades.
- 2- Os grupos de trabalho dependem da comissão diretiva que as instituiu, a qual pode dissolvê-los ou exonerá-los.
- 3- A organização dos órgãos e funcionamento dos grupos de trabalho referidos nos números anteriores é determinado pela comissão diretiva.



CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 47.º

Capacidade eleitoral

- 1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas, pelo menos até três meses antes do dia das eleições.
- 2- Sem prejuízo do previsto no número seguinte, poderão candidatar-se às eleições os sócios que a data das eleições estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos no sindicato há mais de dois anos, com as quotas e todas as prestações devidas em dia.
- 3- Para os cargos de presidente, presidente-adjunto, tesoureiro e presidente da mesa da assembleia geral, só poderão candidatar-se às eleições os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos no sindicato há mais de quatro anos, com as quotas e todas as prestações devidas em dia.

Artigo 48.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições com 30 dias úteis de antecedência em relação a data em que termine o mandato dos órgãos a substituir;
 - b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos;
 - c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações apresentadas.

Artigo 49.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais poderão ser consultados na sede do sindicato e nas instalações das delegações distritais até ao 10.º dia útil após a data do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral.

Artigo 50.º

Candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados.
- 2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes, deve indicar a que ato eleitoral respeitam e identificar os assinantes pelo nome completo, número de matrícula de polícia, número de sócio e assinatura legível.
- 3- As listas serão apresentadas até ao 10.º dia útil após a marcação da data para o ato eleitoral, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.
- 4- A direção em funções apresentará, obrigatoriamente, uma lista, aprovada em comissão diretiva, que pode ser retirada se existirem outras listas concorrentes e assim for decidido pela comissão diretiva.
- 5- Da lista apresentada obrigatoriamente pela direção em funções, devem fazer parte pelo menos os elementos da comissão diretiva que cessam funções, mesmo que em cargos diferentes, salvo recusa efetuada pelo próprio por qualquer meio idóneo.
- 6- O presidente da mesa da assembleia geral eleitoral providenciará, dentro dos cinco dias úteis posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas aceites, a sua afixação na sede do sindicato e nas instalações das distritais.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de quatro associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo constituída por três elementos da mesa da assembleia geral e um elemento de cada lista candidata, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral que em caso de empate, terá voto de qualidade nas matérias em que tenha de decidir.
- 2- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até ao limite do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.



Artigo 52.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- *a)* Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, nos oito dias seguintes ao limite do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas;
 - b) Deliberar, no prazo de sessenta e duas horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- c) Dar conhecimento imediato ao(s) representante(s) da(s) lista(s) em que sejam verificadas irregularidades, para que estes procedam às correções devidas no prazo máximo de sessenta e duas horas a contar da data da comunicação;
- d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido na alínea anterior, à aceitação ou recusa das listas definitivas e sua comunicação;
 - e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;
 - f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;
- g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto:
 - h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;
- *i)* Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 53.º

Recurso

- 1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.
- 2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a mesa da assembleia geral, no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 54.º

Campanha eleitoral

- 1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 16.º dia após marcação da data do ato eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.
- 2- O sindicato deve assegurar a utilização dos seus serviços de forma igual e equitativa a todas as listas candidatas.

Artigo 55.º

Votação

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência desde que:
- a) O voto seja assinalado em impresso próprio, onde constem todas as listas concorrentes e depois de dobrado em quatro, inserido em subscrito fechado;
- b) Os subscritos a que se refere a alínea anterior devem ser inseridos dentro de outro subscrito, juntamente com carta onde conste em letra legível, nome completo, número matrícula policial, número de sócio e assinatura do sócio;
- c) Os subscritos devem ser enviados para a sede do SPP/PSP, dirigidos ao presidente da assembleia eleitoral e só serão considerados os que chegarem até ao dia/hora do fecho das urnas.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais

Artigo 56.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais serão eleitos por voto direto efetuado pelo presidente, presidente-adjunto e vice-



-presidente da zona e coordenador distrital (se houver), devendo ser eleitos em todos os locais considerados necessários.

- 2- Poderá o presidente autorizar, excecionalmente, a eleição por voto direto dos associados da respetiva unidade orgânica, nomeadamente por proposta do vice-presidente da zona.
- 3- Todos os interessados em serem delegados, poderão manifestar o seu interesse por escrito para o e-mail institucional do SPP, dirigido ao presidente da direção.
- 4- Tendo em atenção o melhor interesse do sindicato, os delegados sindicais poderão a qualquer momento ser destituídos pelo presidente da direção, ouvido o presidente-adjunto, vice-presidente da zona e respetivo coordenador distrital (nos casos em que este exista).
 - 5- No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

Artigo 57.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com os corpos gerentes do sindicato.

Artigo 58.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre sindicato e sócios, designadamente:

- a) Defendendo os interesses dos associados nos respetivos locais de trabalho;
- b) Distribuindo informação sobre a atividade sindical do SPP/PSP;
- c) Participando nas reuniões e iniciativas para que forem convocados.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 59.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 60.º

Receitas e património

- 1- São receitas do sindicato:
- a) O produto das joias e das quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente possam ser atribuídos ao sindicato.
- 2- Os valores serão depositados em instituição bancária em conta aberta para esse efeito, cujo titular é o sindicato.
- 3- Todos os documentos de cariz financeiro ou contabilístico, que requeiram assinatura, serão obrigatoriamente assinados pelo tesoureiro e pelo presidente ou na impossibilidade deste, pelo presidente-adjunto.
- 4- O acesso aos códigos dos cartões de débito e crédito, e dos acessos bancários/contas online, serão do exclusivo conhecimento do tesoureiro e do presidente, bem como a utilização desses cartões e dessas contas online, e estes devem diligenciar pela sua boa utilização, devendo esta ser sempre justificada para efeitos contabilísticos e de gestão financeira.
- 5- Em casos excecionais, podem ser disponibilizadas verbas as distritais, ficando a sua boa utilização sob a responsabilidade do vice-presidente da área ou respetivo coordenador, devendo ser justificadas ao tesoureiro através da apresentação de relatório respetivo, devidamente assinado, anexando os documentos de despesas e receitas, quando existam.
- 6- O património do SPP/PSP é composto por todos os bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens.
 - 7- Em caso algum pode o património do sindicato ser dividido ou partilhado.



Artigo 61.º

Despesas

As despesas do sindicato são as devidamente aprovadas em assembleia geral, que constam do projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela comissão diretiva, assim como todas as que sendo urgentes e indispensáveis à realização dos fins do sindicato e da atividade sindical, sejam devidamente fundamentadas e, mesmo que posteriormente, aprovadas em comissão diretiva.

Artigo 62.º

Vinculação

- 1- Ao nível da atividade sindical, documentos contratuais e gestão interna, o SPP/PSP vincula-se desde que os documentos sejam assinados pelo presidente da direção e/ou pelo(s) dirigente(s)/delegado(s) que este indicar.
- 2- Os documentos referentes aos meios financeiros e contabilísticos deverão ser obrigatoriamente assinados pelo presidente da direção e tesoureiro ou por quem, de acordo com disposições estatutárias, os substituam.
- 3- Sempre que o presidente da direção e/ou tesoureiro forem temporariamente substituídos, a seu pedido, estes deverão emitir documento devidamente assinado, onde conste o nome completo, data de nascimento e contribuinte de quem o(s) substitui(em) e a data de início e de fim da referida substituição. Os elementos que neste caso exerçam a(s) referida(s) função(ões), enquanto as exerçam, terão acesso aos meios financeiros necessários (nomeadamente acesso a contas bancárias) para cumprir com as obrigações financeiras do SPP/PSP.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 63.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por voto direto como determinado no número 5 do artigo 26.º

Artigo 64.º

Divulgação

O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e nas instalações das delegações distritais, devendo ser garantida que essa informação estará disponível para os sócios que assim o pretendam, pelo menos com dez dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção SPP/PSP

Artigo 65.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SPP/PSP, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da comissão diretiva votada por maioria absoluta. Os associados SPP/PSP terão prioridade na aquisição de qualquer património ou bem que seja pertença deste sindicato, desde que por decisão de assembleia geral, seja para vender.



CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 66.º

Corpos gerentes e duração de mandatos

O mandato dos atuais corpos gerentes é de 4 anos, contados desde da data sua eleição, devendo assim ser realizadas eleições findo esse período.

Artigo 67.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado de acordo com a alínea *l*) do artigo 35.º

Artigo 68.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor destes estatutos, os anteriores estatutos do SPP/PSP ficam revogados.

Artigo 69.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor logo após a sua aprovação em assembleia geral convocada para o efeito.

Registado em 9 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 3 do livro n.º 3.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente dos Trabalhadores das Floresta, Ambiente e Proteção Civil - SINFAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Alexandre Moura de Carvalho	
Vice-presidente	David Manuel da Costa Carvalho	
Secretário/a	Vera Lúcia Rocha e Silva	
Tesoureiro/a	Carla Sofia Carvalho Luís	
Vogal	André Filipe Pinheira Alves	
Vogal	André Ricardo Azevedo Morais	
Suplente	Jorge Miguel Ramos Ferreira	
Suplente	Sérgio Manuel Jerónimo Joaquim	
Suplente	Márcio Jorge Roque Bártolo	



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União Geral de Trabalhadores do Porto - UGT - Porto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos. Efetivos:

Sindicato	Nomes	Cargo
SBN	Susana Flavia Ferraz C. Moreira	Presidente
SPZN	Maria Goreti Carvalho Ferraz	Vice-presidente
SINDEQ	António Augusto Nogueira Canizes	Vice-presidente
SINDEP	Francisco Gil Sousa Vieira Mendes	Vogal
SBN	Ilda Tavares Martins	Vogal
S. E.	Ivone Rocha Santos	Vogal
SINTAP	Manuel Silva Braga	Vogal
SINDITE	Ana Clara Nobre Durana	Vogal
SBN	Cláudia Marina Moreira Silva	Vogal

Suplentes:

SBN	Sílvia Teresa Marques Martins	Vogal
SITESE	Paulo Manuel Fernandes Assunção Vogal	
SINAFE	Manuel Cardoso Sousa	Vogal
SINDETELCO	Rogério Manuel Marinho Lobão Vogal	
SINDETELCO	Mónica Isabel Sá Teixeira Ferreira	Vogal



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 19, 20 e 21 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Aida Maria Mendes Batista.

Américo Jorge Martins Caeiro.

Ana Carina de Castro Correia.

Ana Sofia Craveiro Alves Dias.

Anabela dos Santos Dias Stoffel da Fonseca.

António Francisco Alves Cotrim.

Augusto Manuel Fonseca Valério.

Benny Gil Alves Freitas.

Bruno Miguel Mendes de Almeida Alves.

Carla Maria Rodrigues Domingues Nobre.

Carla Sofia de Freitas Capelo Alves da Silva Coelho.

Carlos Manuel Garrido dos Santos.

Carlos Manuel Gomes da Cruz Marques.

Carlos Manuel Nunes Antunes.

Cátia Rodrigues da Costa.

César José Almeida Marques.

Cláudio Miguel Moreira dos Santos.

Dário Manuel Agostinho da Encarnação Lima.

Dario Manuel Esteves Ferreira.

David Manuel Nobre Correia Justino.

Duarte Manuel Agostinho Fontes.

Edgar Manuel Marques Cruz.

Elsa Maria do Carmo Pinto.

Fábio André Matos Pires.

Fernando Jorge Ferreira Nunes.

Filipe Ernesto Reis Francisco.

Franquelim Manuel Constantino Lopes.

Gabriela Luísa Costa Medeiros.

Gabriela Maria dos Santos Vaz Gonçalves.

Hélder Jorge Vilela Pires.

Hélder José Teixeira Gil.



João Manuel Carrilho Silvestre.

João Pedro Rolo de Oliveira.

José Augusto Ribeiro Moura.

José Carlos Caramona Paiva.

José Carlos Cardoso Gomes.

José Júlio Correia Henriques.

José Luis Mera Mira.

José Manuel Matos da Cruz.

José Manuel Vicente dos Anjos.

Josué Tiago Santos Bastos.

Lara Sofia Pereira de Jesus Ramos Valentim.

Liliana Andreia da Silva Santos.

Luis da Silva de Oliveira Filipe.

Luis Manuel de Morais Teixeira.

Luis Manuel Espadinha Duarte.

Luis Miguel Afonso Prata Martins.

Luis Miguel Garcia Benido.

Luis Miguel Mataloto Mestre.

Manuel da Silva Cardoso.

Maria da Conceição Pacheco Branquinho.

Maria Goretti Pereira Saraiva.

Maria João Barbosa Lopes Correia.

Maria João Santos Costa.

Mário Filipe Ilhéu Condessa.

Mário João Fernandes Pinto.

Mário Jorge Jesus Matos.

Mário José Rodrigues Santos Ladeira.

Marisa Maria Ribeiro Esteves.

Moisés Castanheira Dias.

Nélia Maria Martinho Rosado Horta.

Nuno Eduardo Reis dos Santos.

Nuno Miguel Marta Sousa.

Osvaldino Varela Teixeira.

Patrícia Raquel Gomes Queirós.

Paulo Alexandre Alves de Oliveira.

Paulo Alexandre Gomes Prazeres.

Paulo Jorge Dias Ferreira.

Paulo José Martins Cruz.

Pedro Alexandre Mota da Silva Ramos.

Pedro Filipe Marques Jacinto.

Pedro Miguel de Jesus Pinho.

Pedro Rocha Monteiro.

Ricardo Alexandre Mendes Neves.

Ricardo Filipe Abreu Lisboa.

Ricardo Jorge dos Santos Paulo de Carvalho.

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues.

Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio.

Ricardo Nelson Valventos Esteves.

Ruben Miguel Teles Santos Nunes da Silva.

Rui Jassi.

Rui Miguel Oliveira da Cruz.

Rute Marques Salgueiro Margarido.

Sandra Maria Martins Cordeiro.

Sérgio David Ferreira Guerreiro Plácido.



Silvino Bernardo Lopes Nascimento. Sónia Filipa Martins Faísco Costa. Sónia Maria Freitas Alves. Susana Lopes Completo. Teresa Paula dos Santos Roque. Tiago Filipe Freire Nunes. Vera Lúcia da Silva Teixeira. Vítor Manuel Marques Varela.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER que passa a denominar-se Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica - APICER - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015.

CAPÍTULO I

Da associação Denominação, natureza, duração, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

- 1- A Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica APICER, doravante designada por associação ou APICER é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constítuida ao abrigo da lei vigente e regendo-se pelos presentes estatutos.
- 2- Tendo caráter estritamente profissional e de defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, à APICER fica vedada qualquer atuação de natureza política.

Artigo 2.º

Sede e delegações

- 1- A associação tem a sua sede em Coimbra, na Rua Coronel Veiga Simão, Edifício Lufapo Hub A n.º 40, 1.º Piso.
 - 2- A direção, mediante aprovação da assembleia geral, pode transferir a sede deste local.
- 3- Por iniciativa da direção ou dos associados, sob ratificação da assembleia geral, poderão ser criadas delegações ou outra forma de representação, onde e quando for considerado conveniente.

Artigo 3.º

Missão

A associação tem por missão representar os associados da indústria nacional da cerâmica e do vidro de mesa e decorativo, adiante designado por vidro, e defender os seus interesses empresariais, de forma a promover o aumento da competitividade do setor, assegurando um desafio sustentável e o fortalecimento da cooperação interempresarial e intersectorial.



Artigo 4.º

Visão

A APICER pretende afirmar-se como a instituição de referência na liderança e dinamização do setor cerâmico e do setor do vidro.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 5.º

Sócios

A associação pode admitir três categorias de sócios:

- a) Sócios ordinários, designados apenas por sócios para efeitos dos presentes estatutos;
- b) Sócios extraordinários;
- c) Sócios honorários.

Artigo 6.º

Sócios ordinários

Podem ser sócios ordinários da associação todas as empresas ou grupos de empresas, singulares ou coletivas, que se dediquem à produção de materiais cerâmicos e de vidro no território nacional, integradas nos seguintes subsetores:

- a) Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
- b) Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros);
- c) Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
- d) Cerâmica de louça sanitária;
- e) Cerâmica utilitária e decorativa;
- f) Cristalaria (vidro de mesa e decorativo).

Artigo 7.º

Sócios extraordinários e sócios honorários

- 1- Podem ser sócios extraordinários as empresas que se dediquem atividades a montante e a jusante da indústria de cerâmica e do vidro ou que exerçam atividades que tenham, objetivamente, alguma relação de complementaridade.
- 2- Podem ser sócios honorários pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, cuja atuação e desempenho contribua, de forma decisiva, para o fortalecimento do setor cerâmico e do vidro.

Artigo 8.º

Admissão e demissão

- 1- A admissão dos sócios ordinários é da competência da direção. Na eventualidade de indeferimento poderá o candidato a sócio recorrer para a assembleia geral através de exposição escrita dirigida ao seu presidente.
- 2- A admissão dos sócios extraordinários é da competência da direção, devendo a decisão ser ratificada pela assembleia geral.
 - 3- A admissão dos sócios honorários é da competência da assembleia geral sob proposta da direção.
- 4- O sócio que apresente o pedido de demissão com débitos na respectiva conta corrente, ficará sujeito à cobrança judicial ou extrajudicial dos mesmos.

5-

Artigo 9.º

Expulsão, exclusão e readmissão

- 1- Perdem a qualidade de sócios:
- a) Por expulsão os sócios que tenham praticado atos contrários aos objetivos, estatutos e regulamentos da associação ou tenham tido comportamentos suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;



- b) Por exclusão os sócios que tendo em débito mais de 6 meses de quotas não as liquidem no prazo de 30 dias após notificação por carta registada, com aviso de receção, salvo motivo que a direção considere justificado.
- 2- Nas situações previstas na alínea *a*) do número 1 a readmissão do sócio é da competência da assembleia geral; na situação prevista na alínea *b*) a readmissão é da competência da direção.
- 3- O associado que por qualquer motivo deixe de pertencer à associação não terá direito a reaver as quotizações que haja pago e perde os seus direitos ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade pelo pagamento das quotas e outros eventuais débitos e encargos relativos ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos sócios ordinários:

- a) Participar nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
 - b) Eleger os órgãos associativos;
 - c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do artigo 18.º, número 1, destes estatutos;
 - d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
 - e) Utilizar, nos termos regulamentares, todos os serviços da associação.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia de admissão ou readmissão, cuja existência e montante serão estabelecidos pela assembleia geral;
 - b) Pagar pontualmente as quotas, no montante e pela forma que a assembleia geral tiver estabelecido;
- c) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom-nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua ação, nomeadamente aceitando e exercendo os cargos associativos para que forem eleitos ou nomeados;
- d) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e dos preceitos legais e regulamentares aplicáveis à indústria de cerâmica e do vidro, incluindo os emanados da associação, e participar aos órgãos competentes desta última todas as infrações que ponham em causa uma sã e leal concorrência entre os associados ou afetem os seus interesses comuns;
- e) Prestar todas as informações e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a realização dos fins da associação exceto quando estejam em causa informações de caráter técnico e comercial;
 - f) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Disciplina

- 1- As infrações aos preceitos estatutários, às deliberações da assembleia geral, da direção e aos regulamentos e normas emanados da associação ficam sujeitas às seguintes penalidades:
- a) Da competência da direção A simples censura, a advertência e a suspensão da prestação de serviços por parte da associação;
 - b) Da competência da assembleia geral A expulsão.
 - 2- Das decisões tomadas pela direção poderá haver sempre recurso para a assembleia geral.
- 3- Os recursos deverão ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da deliberação recorrida.
- 4- Nenhuma destas penalidades poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de 15 dias, remetendo-se-lhe nota discriminada da arguição deduzida contra ele por carta registada, com aviso de receção.



CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais da associação

SECÇÃO A

Artigo 13.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 14.º

PrincÍpios gerais

- 1- É de três anos a duração do mandato dos órgãos sociais da associação, com possibilidade de reeleição por uma ou mais vezes sucessivas.
- 2- O mandato dos elementos eleitos para os órgãos sociais da associação tem o seu início na data da tomada de posse devendo os seus membros manter-se no desempenho das respetivas funções até serem substituídos pelos novos titulares eleitos.
- 3- O processo eleitoral dos órgãos sociais visará a eleição de pessoas singulares que representem as estruturas empresariais dos associados, pelos quais serão credenciados.
- 4- As pessoas singulares que representem os órgãos sociais perderão essa qualidade apenas e quando deixarem de representar estruturas empresariais associadas da APICER ou lhes for retirada a credenciação por parte da respetiva empresa.
- 5- Os elementos eleitos para preencher as vagas que se verifiquem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.
 - 6- A investidura no exercício de funções é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

Artigo 15.º

Deliberações

Com exceção da assembleia geral, os demais órgãos da associação só poderão deliberar validamente desde que se encontre presente a maioria dos seus titulares, cada um do qual tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

SECÇÃO B

Assembleia geral

Artigo 16.º

Da assembleia geral - Constituição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios ordinários no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por um presidente, um vice-presidente e um secretário que constituem a mesa da assembleia geral.
 - 2- Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente substituindo-o nos seus impedimentos.
 - 3- Compete ao secretário a elaboração das atas das assembleias gerais.
 - 4- Em caso de ausência de algum dos membros da mesa da assembleia, observar-se-ão as seguintes regras:
 - a) O presidente será substituído pelo vice-presidente ou, se este também faltar, pelo secretário.
- b) Os restantes membros da mesa da assembleia em falta serão substituídos pelos sócios para o efeito convidados por quem preside à sessão.



Artigo 17.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) A eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da associação ou de algum dos seus membros;
- b) Dar posse aos órgãos sociais da associação, eleitos nos termos destes estatutos;
- c) Sob proposta da direção, decidir sobre a existência e o montante da joia, de outras prestações pecuniárias assim como do montante e da forma de pagamento das quotas;
- d) Apreciar e votar o plano e orçamento anual e o relatório e contas anual bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
 - e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, a dissolução e a liquidação da associação;
 - f) Decidir da readmissão e expulsão dos sócios nos termos dos artigos 8.º e 9.º dos estatutos;
- g) Deliberar sob proposta da direção da admissão de sócios honorários e ratificar as propostas de direção de admissão de sócios extraordinários;
- h) Decidir sobre a adesão a sociedades comerciais por proposta da direção, desde que estas sociedades visem interesse específicos da associação e dos seus associados e não se dediquem à produção ou comercialização de bens ou serviços, nem de qualquer modo intervenham no mercado;
- i) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
 - j) Decidir dos recursos para ela interpostos;
- k) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e normas da associação ou pela lei, assim como pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

Artigo 18.º

Reuniões e convocação

- 1- A assembleia geral reúne-se pelo menos duas vezes por ano, respetivamente até 30 de abril para aprovação do relatório e contas e até 15 de dezembro para aprovação do plano e orçamento, e extraordinariamente sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a requerimento do presidente da direção, da direção, do conselho fiscal ou de sócios ordinários no pleno gozo dos seus direitos e que representem 10 % do número total de sócios ordinários da associação.
- § único. Quando a reunião da assembleia for requerida nos termos da última parte do número anterior esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.
- 2- A convocatória será feita por correio eletrónico ou por aviso postal expedido para cada um dos associados com pelo menos de 10 dias de antecedência, devendo ser assinada pelo presidente.
- § único. Caso o presidente não assine a convocatória quando a assembleia geral for requerida por qualquer uma das entidades referidas no número anterior, esta poderá ser assinada por quem, nos termos do número 1, a requereu.
- 3- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.
- 4- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior poderá a assembleia funcionar em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de sócios, devendo constar do mesmo aviso o anúncio das duas convocações.
- 5- Em caso de extrema urgência, invocada pelo requerente e assim considerada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a convocatória poderá ser expedida em prazo inferior ao mencionado no número dois, devendo ser simultaneamente transmitida de imediato por telefax ou correio eletrónico.
- 6- Quando a assembleia tiver caráter eleitoral a sua convocatória deverá ser feita com 30 dias de antecedência, de forma a poderem ser organizadas as listas concorrentes.

Artigo 19.º

Representação

1- Os associados far-se-ão representar na assembleia geral por um dos seus sócios, administradores, gerentes ou mandatários devidamente credenciados pelo órgão social competente ou por outro associado nos termos dos números seguintes.



- 2- Os poderes de representação dos mandatários deverão constar de instrumento adequado ou de comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida por notário ou abonada pela direção.
- 3- Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outros sócios, mas nenhum associado pode expressar mais de cinco votos para além dos da sua própria empresa.
- 4- Os associados poderão fazer-se acompanhar de técnicos especialistas nas reuniões da assembleia geral cujo objeto seja de natureza eminentemente técnica. A presença desses técnicos será limitada ao período de análise e discussão dessas mesmas matérias e a autorização da sua participação deverá constar expressamente da convocatória da assembleia geral.

Artigo 20.º

Direito a voto

Cada sócio ordinário tem direito a um número de votos correspondente ao respetivo escalão de quotização a fixar de acordo com o previsto na alínea *c*) do artigo 17.º destes estatutos, com o limite de 10 vezes o número de votos do associado que tiver menor número de votos, salvo no que respeita à eleição dos órgãos sociais em que cada sócio ordinário tem direito a um voto.

Artigo 21.º

Quorum das deliberações

- 1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios ordinários presentes, exceto nos casos previstos no número seguinte ou nos casos em que estes estatutos exijam maioria qualificada.
- 2- As deliberações que tenham a ver com interesses específicos de apenas algum ou alguns dos subsetores representados devem ser tomadas por maioria simples dos votos dos sócios ordinários presentes.
- 3- As deliberações sobre a destituição dos órgãos sociais ou de algum(uns) dos seus membros, a expulsão de sócios e a alteração dos estatutos devem ser tomadas por três quartos dos votos dos associados presentes.
- 4- A deliberação sobre a dissolução e liquidação da associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos de todos os associados.

Artigo 22.º

Assembleias eleitorais

- 1- A eleição dos órgãos sociais deve ser precedida de apresentação de listas de candidaturas, as quais deverão ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias da data do escrutínio.
- 2- No caso de não ser apresentada nenhuma lista dentro do prazo, iniciar-se-á novo processo eleitoral de acordo com nova convocatória a enviar aos associados, nos 15 dias posteriores à data da assembleia não realizada.
- 3- Na situação prevista no número anterior o candidato ao cargo de presidente da direção não terá de integrar estruturas empresariais associadas.
- 4- As candidaturas serão sempre pessoais e, com exceção da situação prevista no número anterior, devem conter a indicação da empresa associada na qual a pessoa singular exerce a sua atividade profissional e juntar a respetiva credenciação nos termos do número 3 do artigo 14.º
- 5- As eleições dos órgãos sociais recaem sobre listas separadas para cada um dos órgãos, devendo conter a identificação dos candidatos e a indicação do cargo.
- 6- As propostas apresentadas serão classificadas por ordem alfabética (a partir da primeira), segundo a ordem de apresentação.
- 7- Para os órgãos sociais considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de ser verificada igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, entre as listas que obtiveram o mesmo número de votos, para o que se procederá à expedição de convocatória para nova assembleia eleitoral.
- 8- As eleições poderão ser impugnadas, total ou parcialmente, até 5 dias após a sua realização, devendo a respetiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos 10 dias seguintes.
- 9- Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições para o(s) órgão(s) impugnado(s) que se realizarão até 30 dias após a data da deliberação do presidente da mesa da assembleia geral.



Artigo 23.º

Voto por correspondência

- 1- É admitido o voto por correspondência na assembleia eleitoral.
- 2- O voto por correspondência obedecerá às seguintes regras:
- a) Os votos por correspondência serão endereçados ao presidente da mesa da assembleia geral da APICER;
- b) Os boletins de voto, sendo um para cada órgão social a eleger, deverão ser dobrados em quatro, colocados num primeiro envelope, fechado e em branco, que por sua vez será inserido num segundo envelope, com a identificação da empresa que está a exercer o seu direito de voto;
- c) O envelope onde consta a identificação do associado só será aberto durante o ato eleitoral, para descarga nos cadernos eleitorais. O envelope que contém os votos, será lançado fechado na urna, só o sendo aberto no momento da contagem dos votos.

SECÇÃO C

Direção

Artigo 24.º

Composição e funcionamento

- 1- A direção é constituída por três ou cinco membros efetivos, dos quais um é presidente e os restantes vicepresidentes, podendo os seus membros pertencer a qualquer dos subsetores referidos no artigo 6.º, sendo as referidas deliberações tomadas por maioria dos seus titulares.
 - 2- Conjuntamente com os membros efetivos da direção são eleitos um ou dois vice-presidentes suplentes.
 - 3- Integrará também a direção o vice-presidente executivo, sem direito a voto.
- 4- Em caso de impedimento definitivo, destituição ou demissão do presidente da direção, este é substituído até o termo do triénio em curso, por um dos vice-presidentes efetivos, observando-se a ordem da lista eleita.
- 5- Em caso de impedimento, demissão ou destituição de qualquer dos vice-presidentes efetivos da direção, proceder-se-á à sua substituição, até ao termo do triénio em curso, por um vice-presidente suplente, observando-se a ordem da lista eleita.
- 6- Se por qualquer motivo a direção, no seu conjunto ou a maioria dos seus membros, for destituída ou se demitir, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição no prazo de 60 dias, devendo a direção cessante assegurar a gestão corrente da associação.
- 7- Na situação referida no número anterior, poderá o presidente da mesa da assembleia geral optar por antecipar o ato eleitoral para os restantes órgãos sociais, dando todos início a mandato de três anos.

Artigo 25.º

Competências do presidente

- a) Liderar a direção e a associação, assegurando o cumprimento da sua missão;
- b) Assegurar a representação institucional da associação;
- c) Atribuir e definir as competências dos restantes membros da direção, nomeadamente para dirigir ações específicas de intervenção;
 - d) Escolher, nomear e demitir o vice-presidente executivo;
 - e) Representar a direção na assembleia geral ou designar outro membro da direção que o represente;
 - f) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinariamente, quando tido por conveniente.

Artigo 26.º

Competências da direção

Compete à direção praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos fins da associação, designadamente:

- a) Elaborar o plano e orçamento anual e o relatório e contas do exercício e submetê-los á apreciação do conselho fiscal e à deliberação da assembleia geral;
- b) Fixar as condições de admissão, designadamente remuneratórias, do vice-presidente executivo escolhido e nomeado pelo presidente da direção;



- c) Exercer os direitos de admissão, demissão, exclusão e readmissão de sócios consignados nos artigos 8.º e 9.º dos presentes estatutos;
 - d) Representar a APICER em juízo e fora dele, podendo, quando entender, delegar essa representação;
- e) Identificar os responsáveis pela gestão de tesouraria e movimentação bancário delegando as necessárias competências quando necessário;
 - f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;
 - g) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tido por conveniente;
 - h) Propor à assembleia geral a fixação de joias, quotas e outras prestações pecuniárias;
 - i) Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;
 - j) Executar as deliberações da assembleia geral;
 - k) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho mediante parecer prévio da assembleia geral;
- l) Adquirir a título gratuito ou oneroso bens móveis e imóveis destinados aos seus fins estatutários e/ou atividade;
 - m) Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;
- n) Decidir sobre a adesão a sociedades comerciais ou outras associações, bem como participar na sua constituição, após autorização da assembleia geral no que se refere às sociedades;
- o) Exercer o poder disciplinar, instaurando processos disciplinares e aplicando as respetivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
- p) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização da missão da APICER e à defesa do setor de cerâmica e do vidro;
- q) Propor à assembleia geral a adesão ou constituição de sociedades comerciais ou outras associações, cujos fins visem interesse específicos da associação ou dos seus associados, e não se dediquem à produção ou comercialização de bens ou serviços, nem de qualquer modo intervenham no mercado.
- § 1. É ainda da competência da direção deliberar sobre todas as matérias que por lei ou pelos estatutos não sejam especialmente cometidas aos demais órgãos da associação.
- § 2. As reuniões subsectoriais serão presididas pelo membro da direção que a convocar ou por quem ele delegar.
- § 3. As unidades especificas de intervenção previstas na alínea *c*) do número anterior, que forem constituídas, terão autonomia própria, exceto na área financeira.

Artigo 27.º

Unidades autónomas

- 1- A direção pode constituir unidades autónomas para gestão de projetos ou ações específicas de interesse relevante.
 - 2- As unidades autónomas serão geridas por pessoa a designar pela direção.
- 3- As unidades autónomas terão composição e funcionamento que for decidido pela pessoa designada nos termos do número anterior.
 - 4- As unidades a que se refere o presente artigo terão autonomia, exceto a de natureza financeira.

Artigo 28.º

Forma de obrigar a associação

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.
- 2- A associação obriga-se ainda pela assinatura do vice-presidente executivo ou de mandatários, nos termos das competências delegadas pela direção nos respetivos mandatos.

Vice-presidente executivo

Artigo 29.º

Vice-presidente executivo

- 1- A nomeação e a demissão do vice-presidente executivo é da exclusiva competência do presidente da direção, em regime de comissão de serviço.
- 2- A definição das condições de admissão, designadamente em matéria remuneratória, são no entanto da competência da direção.
 - 3- O mandato do vice-presidente executivo cessa com o da direção que o admitiu.



Artigo 30.º

Funções do vice-presidente executivo

Ao vice-presidente executivo compete levar á prática as orientações e medidas definidas pela direção e pelos restantes órgãos sociais, no âmbito das suas competências, com elevado grau de autonomia designadamente ao nível da gestão operacional, assegurando o cumprimento dos objetivos estratégicos da direção, a gestão corrente da APICER e o bom funcionamento dos serviços. Cabem-lhe designadamente:

- a) Desempenhar as funções que lhe forem delegadas pela direção;
- b) Implementar os planos anuais de atividades e dar execução aos respetivos orçamentos nos termos definidos pela direção e aprovados pela assembleia geral;
 - c) Dar execução às decisões e deliberações dos órgãos sociais, designadamente da direção;
 - d) Assegurar a gestão operacional da associação e dos seus recursos humanos;
 - e) Definir as políticas de recrutamento de pessoal e remuneratória a submeter a deliberação da direção;
 - f) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos da associação;
- g) Representar a associação em atos que não sejam da competência exclusiva dos órgãos sociais ou de acordo com o mandato e orientações daqueles emanadas;
- *h)* Constituir, promover e dirigir o trabalho das comissões consultivas e/ou temáticas a que se refere o artigo 31.º e divulgar os seus resultados à direção e aos associados;
- *i)* Delegar ou subdelegar nos colaboradores da APICER as competências que julgue necessárias ao desenvolvimento da atividade da associação e particularmente ao acompanhamento de determinados projetos.

Comissões consultivas e temáticas

Artigo 31.º

Estrutura e funcionamento

- 1- A constituição de comissões consultivas e temáticas é da responsabilidade do vice-presidente executivo e tem por objetivo assessorá-lo na gestão operacional.
- 2- As comissões consultivas e temáticas têm caráter temporário, cabendo ao vice-presidente executivo fixarlhes a respetiva duração e deverão ser presididas pelo vice-presidente executivo ou por pessoa em que ele delegar.

Artigo 32.º

Constituição

- 1- As comissões consultivas ou temáticas visarão aconselhar o vice-presidente executivo em matérias de interesse sectorial ou subsectorial, técnicas, temáticas ou de qualquer outra natureza, tendo em vista a estruturação de propostas e soluções para os problemas sectoriais.
- 2- As comissões consultivas deverão ser integradas por especialistas nas áreas ou temas, técnicos ou de outra natureza, cujo estudo visem.

SECÇÃO D

Conselho fiscal

Artigo 33.º

Constituição

- 1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da associação.
- 2- Caberá à direção decidir, sob proposta do conselho fiscal, o eventual recurso aos serviços de um revisor oficial de contas.
- 3- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia eleitoral, sendo as respetivas deliberações tomadas por maioria dos seus titulares.
- 4- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento de um dos elementos efetivos do conselho fiscal proceder-se-á à sua substituição pelo suplente eleito.



5- Na primeira reunião posterior à eleição o conselho fiscal designará de entre os vogais o substituto do presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 34.º

Competência

O conselho fiscal tem competências semelhantes às legalmente atribuídas pelo código das sociedades comerciais ao conselho fiscal nele previsto, designadamente:

- a) Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da associação;
- b) Analisar e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício e sobre o plano e orçamento, previamente à sua apresentação à assembleia geral;
 - c) Fiscalizar os atos da direção;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 35.º

Funcionamento

O conselho fiscal reunirá ordinariamente antes das reuniões ordinárias da assembleia geral e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado pelo respetivo presidente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 36.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- 1- O produto das joias e quotas a pagar pelos sócios;
- 2- Quaisquer fundos, subsídios, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- 3- Os rendimentos dos seus bens;
- 4- As verbas que resultem de serviços prestados quando esses serviços não aproveitem a todos os associados:
 - 5- Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei;
- 6- O produto de quotizações extraordinárias aprovadas em assembleia geral por proposta da direção da associação.

Artigo 37.º

Despesas

Constituem despesas da associação aquelas que se mostrem necessárias para a cabal prossecução dos seus objetivos estatutários.

Artigo 38.º

Orçamento

As receitas e despesas anuais constarão de orçamento a elaborar pela direção, que deverá ser aprovado pela assembleia geral até 15 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 39.º

Duração do ano social

O ano social corresponde ao ano civil.



Artigo 40.º

Dissolução e liquidação da associação

- 1- A dissolução da associação será deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, devendo, sob pena de nulidade, deliberar-se sobre o destino do património social.
- 2- A liquidação da associação será feita pelos liquidatários designados pela assembleia geral que delibere a dissolução, não podendo em caso algum os respetivos bens ser distribuídos pelos associados.

Artigo 41.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral nos termos do número 3 do artigo 21.º dos presentes estatutos.

Registado em 8 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 154 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Óscar Manuel de Oliveira Gaspar.

Vogal - Carlos Jorge Furtado de Mendonça Alcântara, (Hospital Monsanto - Casa de Saúde do Senhor da Serra, L.^{da}).

Vogal - Guilherme Barata Pereira Dias de Magalhães, (Hospital CUF Descobertas, SA).

Vogal - Armando José da Silva Barrias Vieira, (Hospital Privado da Trofa, SA).

Vogal - João Paulo da Cunha Leite de Abreu Novais, (Hospital da Luz, SA).

Vogal - João Carlos Gonçalves Pimenta, (Hospital Particular do Algarve, SA).

Vogal - Luis Nepomuceno Drummond Borges, (Lusíadas, SA).

Suplente - Pedro Beja Afonso, (Luz Coimbra, SA).



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial da Serra da Estrela (AESE) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Seabra & Campos, L. ^{da}	Luís Carlos Alves Ribeiro Seabra Monteiro
Vice-presidente	O Abrigo da Montanha, L. ^{da}	Ricardo Manuel Garcia Cabral
Vice-presidente	Utildecor, L.da	Ricardo Jorge Amaral Antunes Esteves
Secretário	Agilrequinte, L. ^{da}	Sónia Patrícia Ramalho da Silva
Tesoureiro	Daniel Gonçalves Henriques de Melo (ENI)	Daniel Gonçalves Henriques de Melo
1.º vogal	Luxius - Contabilidade e Consultoria, L.da	Marco Paulo Dias Coelho
2.º vogal	AP Barbeiros, Unipessoal, L.da	Armando Manuel Martins Pereira
3.º vogal	Marco André Oliveira, Unipessoal, L.da	Marco André da Cruz Oliveira
4.º vogal	Irmãos Loureiro, L.da	Ana Paula Loureiro Cardoso



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Danone Nutricia, Unipessoal, L. da, representada por Paulo Maçãs Santos.

Vice-presidente - Nestlé Portugal, Unipessoal, L.da, representada por Daniela Teresa Dias.

Vice-presidente - Fresenius Kabi Pharma, L.da, representada por Paulo Mendes.

Secretário - B. Braun Medical, L.da, representada por Ana Baptista.

Tesoureiro - Alter, SA, representada por José Cardoso.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Pingo Doce - Distribuição Alimentar, SA	José António Nogueira de Brito
Vice-presidente	Modelo Continente Hipermercados, SA	Ana Alves
Vice-presidente	Auchan Portugal Hipermercados, SA	Solange Farinha
Vogal/tesoureiro	Lidl & Cia	Sérgio Ramos
Vogal	Dia Portugal Supermercados, SA	Joana Neto
Vogal	Ikea Portugal - Móveis e Decoração, L.da	Cláudia Domingues
Vogal	El Corte Inglés - Grandes Armazéns, SA	José Catarino Tavares
Vogal	IMTP Alimentar, SA	Francisco Fonseca
Vogal	FNAC Portugal, L.da	Nuno Luz



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANIMAC - Associação Nacional dos Industriais de Massas Congeladas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de julho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Panpor - Produtos Alimentares, SA, representada por Jorge Mendes.

Vice-presidente - Europastry Portugal, SA, representada por Luís Costa.

Vice-presidente - Baker & Baker Portugal, SA, representada por Rui Matos.

Secretário - Nutriva - Produção e Distribuição Alimentar, L.^{da}, representada por António Monteiro.

Tesoureiro - Gergran - Produtos Alimentares, SA, representada por Diogo Abreu Teixeira.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Estreiaudaz, L.da, representada por Sr. Francisco dos Santos Claro de Oliveira.

Vice-presidente - Saliporto - Importação e Comércio de Art. Sanitários, L.da, representada por Dr. Albino Jorge da Silva e Sousa.

Vice-presidente - Civopal, representada por Eng.º Jorge Manuel da Silva Reis.

Secretário - VIPENE - Arquitetura e Engenharia SA, representada por Sr. José Oliveira da Silva.

Tesoureiro - Endir - Engenharia e Construção Civil L.da, representada por Eng.º José Armindo Duarte Sousa Lopes.

Vogais:

Space Project, representada por Dr. Israel Bernardo da Cunha Oliveira.

RM - Gabinete de Apoio à Importação e Exportação, L.da, representada por Joaquim Ramiro de Sousa Lopes.

Óptica da Avenida, representada por Dr.ª Anabela Rocha Alves.

Maria Arménia Abreu Moreira dos Santos, representada por Dr.ª Arménia Maria Abreu M. Melo dos Santos

Substitutos:

Livraria Velhotes, L. da, representada por Sr. Pedro José Pinto Ribeiro Carvalho.

Júlio Leite Lopes, representado por Sr. Júlio Leite Lopes.

Alberto Marques e Cruz, L. da (Confeitaria Monte Branco), representada por Augusto Feijó Servo.

Fernando Manuel Martins Silva, representada por Fernando Manuel Martins Silva.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados (ANIGOM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Unilever FIMA, L.da, representada por Miguel Mira.

Vice-presidente - Sovena Consumer Goods, SA, representada por Maria Lina Manso Dionísio.

Vice-presidente - Extraoils Oils 4 The Future, L.da, representada por Pedro Gameiro.

Vice-presidente - Upfield Portugal, Unipessoal L.da, representada por Franklim Jorge.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial do Concelho do Bombarral - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de setembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - José Carlos Coelho Correia, em representação da Worldpoint, L.da Vice-presidente - Fernando José Rocha Lopes Corrêa Vargas, em representação da Forme 2, L.da Secretário - Luis Filipe Pires Elias, em representação da Valor Saúde - Saúde e Segurança Ocupacional, L.da



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares - FIPA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal, representada por Jorge Manuel Tomás Henriques.

Vice-presidente - (Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM, representada por Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Vice-presidente - Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados - ANIGOM, representada por Miguel José Pires Jacinto de Mira.

Vogal - Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB, representada por Márcio Paulo da Rocha Cruz.

Vogal - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares - ANCIPA, representada por Rui Miguel Carneiro de Matos.

Vogal - Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais - IACA, representada por António José Martins Saraiva Landeiro Isidoro.

Vogal - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios - ANIL, representada por Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão.

Vogal - Nestlé Portugal, Unipessoal, L. da, representada por Gonçalo Maria Salvado Coxito Granado.

Vogal - Sumol + Compal, Marcas, SA, representada por Duarte Nunes Ferreira Lopes Pinto.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 novembro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - J.A.S.E. - Empreendimentos Turísticos, L.da

Representantes:

Efetivo - Joaquim Ribeiro.

Suplente - Salvador Oliveira.

Substituída por:

Vice-presidente - Mesquita de Sousa Hotels & Resorts, L.da

Representantes:

Efetivo - Pedro Mesquita de Sousa.

Suplente - Rui Pedro Rios Oliveira.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira - Constituição

Estatutos aprovados em 27 de março de 2023.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira com sede na Estrada da Circunvalação, s/n, em Vidigueira, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código do Trabalho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) O plenário; (e)

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:



- a) Deliberar a constituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovar os estatutos da comissão de trabalhadores e as suas posteriores alterações;
- c) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores ou alguns dos seus membros;
- d) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nos presentes estatutos;
- *e)* Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

- O plenário pode ser convocado:
- a) Pela comissão de trabalhadores; (ou)
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 20 % trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da comissão de trabalhadores ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a:
- a) Constituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação dos estatutos e respetivas alterações;
- c) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros.
- 4- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.



Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
- a) Destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A comissão de trabalhadores ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

- 1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem direitos da comissão de trabalhadores, nos termos da lei e destes estatutos:
- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na respetiva empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas.



Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.
- 2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de trabalhadores e do equipamento;
 - c) Situação de aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de receitas e despesas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo:
 - f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, a direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira.
- 6- Nos termos da lei, a direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes atos de decisão da empresa:
 - a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- b) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - d) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.



- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos o prazo referido no número 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
 - 2- No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores deve obrigatoriamente:
- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
 - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde:
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

- 1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido diretamente pela comissão de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.
- 2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores tem:
 - a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
 - c) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

A comissão de trabalhadores goza, ainda dos seguintes direitos, em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores:

- a) No procedimento disciplinar para despedimento individual, receber por parte do empregador cópias da comunicação e da nota de culpa nos termos da legislação aplicável;
- b) Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores para no prazo de 5 dias úteis a comissão proceda a emissão de parece, nos termos da legislação aplicável;
 - c) Intervir no processo para despedimento coletivo, nos termos da legislação aplicável;
- d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.



Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de vinte cinco horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.



Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito de horas não inferior a 12 horas e 30 minutos mensais.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

- 1- A comissão de trabalhadores é independente do órgão de gestão da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a comissão de trabalhadores.

Artigo 33.º

Solidariedade

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade que une todas as organizações dos trabalhadores nos mesmos objetivos fundamentais.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ata que vise:
- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial, a prevista nos artigos 408.º a 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.
- 3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º



Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 37.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vidigueira.

Artigo 38.º

Composição

- 1- A comissão de trabalhadores é composta por 2 (dois) elementos, conforme o artigo 417.º alínea *b*), do Código do Trabalho.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
 - 2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do artigo 38.º número 2.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

- 1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da comissão de trabalhadores e deliberações

- 1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, eleito pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros na primeira reunião após a tomada de posse.
- 2- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.



- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:
- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 45.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 46.º

Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Registado em 5 de maio de 2022, ao abrigo da alínea *a)* no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 57 do livro n.º 2.



PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

OTIS Elevadores, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa OTIS Elevadores, L.^{da}, realizada em 18 de janeiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2022.

Efetivos:

Jorge Celso Batista Couto. Jorge Daniel Pereira Carvalho. Luís Alberto Rodrigues Santos. Manuel Bernardino Oliveira Alves. Nuno Miguel Santos Rufino.

Suplentes:

António Duarte Rodrigues Escoval. Edmundo José Pires Fonseca. Fernando Miguel da Silva Monteiro. Jorge Paulo Nicau Milhinhos. Bruno Miguel Andrade Almeida.

Registado em 10 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24 a fl. 160 do livro n.º 1.



PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.^{da}, realizada em 21 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

Efetivo:

Joana Margarida Ferreira Costa.

Suplente:

Sónia Maria Simões de Andrade.

Registado em 5 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 160 do livro n.º 1.



INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:



5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

• Alteração da componente tecnológica do **Técnico/a Assistente Dentário/a**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).



Anexo 1

		Componente de Formação Tecnológica		
Código ¹	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos d crédito
8182	1	Introdução à profissão e vocabulário médico-dentário	25	2,25
7847	2	Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25	2,25
11043	3	Anatomofisiologia humana	25	2,25
8149	4	Anatomia e histologia dentária	25	2,25
6559	5	Comunicação na prestação de cuidados de saúde	50	4,50
0653	6	Arquivo - Organização e manutenção	25	2,25
8178	7	Gestão do stress e controlo da ansiedade em medicina dentária	25	2,25
8150	8	Nutrição e higiene oral	25	2,25
8152	9	Noções básicas de microbiologia	25	2,25
8153	10	Controlo da infeção - Técnicas de desinfeção e esterilização	50	4,50
8151	11	Noções básicas de farmacologia	25	2,25
8155	12	Técnicas básicas de emergência para assistentes dentários/as	25	2,25
6572	13	Higiene, segurança e saúde no trabalho no setor da saúde	50	4,50
8181	14	Meios de apoio ao ato médico-dentário	25	2,25
8154	15	Instrumentos e equipamentos médico- dentários, rotinas de manutenção e stocks	50	4,50
8156	16	Materiais dentários	25	2,25
8157	17	Manipulação de materiais dentários	25	2,25
8177	18	Radiologia dentária	25	2,25

_

¹ Os códigos assinalados a preto correspondem a UFCD específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a duas ou mais qualificações.



Componente de Formação Tecnológica				
Código ¹	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
11044	19	Oclusão	25	2,25
8166	20	Periodontologia	25	2,25
8167	21	Preparação e apoio em periodontologia	25	2,25
11045	22	Dentisteria	25	2,25
8159	23	Preparação e apoio em dentisteria operatória	25	2,25
8160	24	Endodontia	25	2,25
8161	25	Preparação e apoio em endodontia	25	2,25
8164	26	Cirurgia oral	25	2,25
8165	27	Preparação e apoio em cirurgia oral	25	2,25
8175	28	Implantologia	25	2,25
8176	29	Preparação e apoio em implantologia	25	2,25
8174	30	Odontogeriatria	25	2,25
8170	31	Prostodontia removível	25	2,25
8171	32	Preparação e apoio em prostodontia removível	25	2,25
8168	33	Prostodontia fixa	25	2,25
8169	34	Preparação e apoio em prostodontia fixa	25	2,25
8162	35	Odontopediatria	25	2,25
8163	36	Preparação e apoio em odontopediatria	25	2,25
8172	37	Ortodontia	25	2,25
8173	38	Preparação e apoio em ortodontia	25	2,25



		Componente de Formação Tecnológica		
Código ¹	N.º	UFCD obrigatórias	Horas	Pontos de crédito
		Total da carga horária e de pontos de crédito:	1050	94,5

Para obter a qualificação de Técnico/a Assistente Dentário/a, para além das UFCD obrigatórias, terão também de ser realizadas 150 horas das UFCD opcionais.

UFCD opcionais

Código ¹	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
8180	1	Técnicas laboratoriais de prótese dentária	25	2,25
8179	2	Apoio à prótese dentária	25	2,25
0649	3	Estrutura e comunicação organizacional	50	4,50
10672	4	Introdução à utilização e proteção dos dados pessoais	25	2,25
3492	5	Atendimento - Inglês técnico	50	4,50
6945	6	Atendimento - Espanhol técnico	50	4,50
3493	7	Atendimento - Francês técnico	50	4,50
6561	8	Trabalho em equipas multidisciplinares na saúde	50	4,50
8598	9	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25	2,25
8599	10	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	2,25
8600	11	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	2,25
10746	12	Segurança e saúde no trabalho - Situações epidémicas/pandémicas	25	2,25
10393	13	Língua gestual	25	2,25



		UFCD opcionais		
		Bolsa		
Código ¹	N.º	UFCD	Horas	Pontos de crédito
		Total da carga horária e de pontos de crédito da componente de formação tecnológica:	1200	108



7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

• Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura (812307) ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Esta exclusão tem efeitos no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 16, de 29 de abril de 2023.