

## ÍNDICE

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Revisão global .....	4
– Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras .....	27
– Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	35
– Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Meta-lúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	86
– Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	138
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro .....	188
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro .....	190
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica .....	192
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica .....	194
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve .....	196
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos / FNAM e outro - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve .....	198
– Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros .....	200

- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais .....	202
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical .....	204
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais .....	206
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais .....	208
- Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais .....	210
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Retificação .....	212

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

### I – ESTATUTOS:

- Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE - Alteração .....	213
- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Retificação .....	227

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

### I – ESTATUTOS:

- APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração .....	228
--	-----

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

### I – ESTATUTOS:

- CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Alteração .....	230
---	-----

### II – ELEIÇÕES:

- CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Eleição .....	245
---	-----

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	246
- Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	247

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Águas do Centro Litoral, SA - Retificação .....	248
---	-----

**Aviso:**

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

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

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Revisão global**

## Cláusula prévia

## Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1979 e alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1986.

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

1- A presente convenção coletiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- As empresas representadas pela Assimagra exercem a atividade de extração, transformação e/ou comercialização de pedra natural e minerais industriais.

3- Para dar cumprimento ao disposto no artigo 492.º, alínea g) do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidas pela presente convenção 240 empregadores e 7500 trabalhadores.

4- O presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

## Cláusula 2.ª

## Vigência, denúncia, revisão e substituição do presente CCT

1- A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- A convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes a denunciar.

3- A convenção pode ser denunciada por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global e deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência da convenção ou de alguma das suas renovações.

4- Sempre que se verificarem três revisões da presente convenção, será efectuada republicação do novo texto integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores as tabelas salariais vigoram pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por igual período.

## CAPÍTULO II

### Garantias e deveres

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Aplicar sanções não justificadas ao trabalhador desde que saiba que este desempenhe ou tenha desempenhado cargos de delegado sindical, dirigente sindical ou delegado à Previdência;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- f) Transferir o profissional para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos sérios, salvo acordo em contrário entre aquele e a entidade patronal ou fora dos casos previstos na lei e nesta convenção.
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Impedir a atuação dos delegados sindicais na empresa, de acordo com a lei sindical vigente e outra regulamentação aplicável vigente;
- j) Impedir a presença em reuniões dos trabalhadores investidos em funções representativas da classe, nos termos da lei vigente e da presente convenção;
- k) Baixar a profissão, categoria profissional ou classe do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Além dos deveres decorrentes da lei e da presente convenção, o trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo as funções que lhe forem cometidas, dentro do objeto do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados e chamar a atenção dos superiores para eventuais estragos das máquinas, por evidente desafinação ou avaria;
- e) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, quando as conhecer, com vista a assegurar a segurança e proteção dos trabalhadores;
- f) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- g) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e as instruções daqueles se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Além dos deveres decorrentes da lei e da presente convenção, a entidade patronal deve, nomeadamente:

- a) Pagar pontualmente a retribuição ao trabalhador, até ao final do mês a que respeita;
- b) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho e cumprir rigorosamente as disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho, empregando os seus melhores esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Prestar aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e ao sindicato respetivo todas as esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e outros que se relacionem com o cumprimento da presente CCT;

- d) Manter instalações adequadas para os trabalhadores tomarem as suas refeições;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, passar ao trabalhador declaração donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, o cargo ou cargos desempenhados e ainda, se expressamente pedidas pelo trabalhador, outras referências.

### CAPÍTULO III

#### Condições de admissão, acesso e progressão profissional

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Admissão

1- A admissão só poderá ser feita por contrato sem termo, por contrato a termo certo e contrato por tempo indeterminado.

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

3- O período experimental poderá ser de 30 a 120 dias, consoante o tipo de contrato, complexidade e responsabilidade técnica do cargo a exercer.

4- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, a fixar por regulamentação coletiva ou contrato individual e que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início.

6- A admissão dos trabalhadores que já tenham exercido a sua profissão será obrigatoriamente feita no mínimo para a categoria de nível igual à última que comprovadamente e antes da celebração do contrato o trabalhador demonstre que possuía, salvo acordo escrito em contrário. A prova da categoria profissional será feita pelo trabalhador com documento idóneo a entregar à entidade patronal.

7- Os contratos a prazo devem ser obrigatoriamente reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes em dois exemplares, um para cada outorgante, e conterão as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada, com menção da categoria do trabalhador e da caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Data de início do trabalho;
- f) Indicação do termo estipulado ou da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- g) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
- h) Duração das férias ou, não sendo possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- i) Prazos de aviso prévio a observar, por ambos os contraentes, para cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- j) Cláusula sobre Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- k) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

8- A indicação do motivo justificativo da aposição do prazo deverá ser efetuada com menção expressa e especificada dos factos que o integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação apresentada e o prazo estipulado.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão uma das categorias profissionais indicadas no anexo I deste CCT.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Aprendizagem (Período de integração e formação)**

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses, exceto se os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 anos, cujo período de aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, respetivamente.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do salário mínimo nacional.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Acesso, promoção e progressão profissional**

1- Haverá dezoito meses de prática nas categorias de operador de extração, operador de transformação, operador de britagem, condutor-manobrador e carpinteiro.

2- Os praticantes serão promovidos à categoria respetiva no fim do período estipulado no número anterior.

3- A progressão nas categorias de níveis salariais depende, preferencialmente, de critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos, habilitações escolares e zelo profissional.

4- Nenhum trabalhador deve permanecer mais do que 3 anos no nível III e 5 anos no nível II, salvo o disposto nos números seguintes.

5- A entidade empregadora deverá instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

6- O sistema referido no número anterior deve estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contados do início de vigência da presente convenção.

7- A progressão de nível I para principal não tem carácter obrigatório e é fixado pela entidade patronal através do sistema de avaliação de desempenho referido no número 5.

8- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação de desempenho feita pela empresa, deve apresentar a sua contestação escrita e fundamentada junto da mesma a qual dispõe de um prazo máximo de 30 dias para apreciação e resposta fundamentada ao trabalhador.

9- Os trabalhadores das entidades empregadoras que não instituíam o sistema de avaliação de desempenho progridem por mero decurso de tempo nos termos do número 4.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Funções de vigilância**

1- As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2- Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, a vigilância fora do período normal de trabalho poderá ser confiada a trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que prestem o seu acordo, que será por escrito no caso de os trabalhadores o solicitarem antes de iniciar o efetivo exercício da referida vigilância e lhe sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 30% sobre a remuneração normal.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a que sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respetivo período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4- A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal complementar e feriados não confere direito a remuneração para além dos 30%, constante do número 2.

5- O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à profissão ou categoria profissional para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de

regulamentação coletivas de trabalho, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Em caso de necessidade comprovada, poderá a entidade patronal incumbir um ou mais trabalhadores de executar trabalhos ou serviços inerentes a categorias inferiores, sem prejuízo dos seus direitos e garantias, por prazo não superior a seis meses.

4- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, desde que o seu desempenho não dure mais do que doze meses. A partir desse período, o trabalhador terá direito à remuneração respetiva.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Horário

###### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2- O período normal de trabalho não pode iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo em contrário e no caso de trabalho suplementar, noturno ou por turnos, ou para salvaguarda das melhores condições de segurança e saúde no trabalho e sempre que as condições climatéricas o exigirem, designadamente por elevadas temperaturas, o período normal de trabalho poderá iniciar-se antes das 8h00, garantindo-se sempre as oito horas de trabalho diário.

3- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de 8 horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal e feriados

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo; o sábado considera-se dia de descanso complementar, salvo os casos de trabalho por turnos.

2- Os feriados são:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

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

4- Além dos feriados obrigatórios atrás mencionados, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto**

Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

A isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na lei vigente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Horário por turnos**

1- Para o caso de trabalho por turnos, os horários serão elaborados pela entidade patronal do seguinte modo:

a) Para o caso de dois turnos - 1.º turno: entrada às 6h00, saída às 15h00; 2.º turno: entrada às 15h00, saída às 24h00. Estes turnos serão feitos de segunda-feira a sexta-feira, e será garantido o tempo necessário para as refeições dos profissionais em serviço;

b) Para o caso de três turnos - Sempre que haja necessidade de trabalhar aos sábados, o horário dos turnos será livremente acordado entre a entidade patronal e o trabalhador, com base numa escala de turnos, afixada no início de cada ano, contemplando os respetivos períodos de descanso compensatório. Será também garantido o tempo necessário para as refeições dos trabalhadores em serviço;

c) Os trabalhadores que nos intervalos para descanso e refeição permaneçam no local de trabalho, com autorização da entidade patronal, não podem exercer qualquer atividade profissional durante esses períodos;

d) Exceção-se da proibição da alínea antecedente o pessoal por turnos em relação ao serviço de simples vigilância de maquinismos, mas sem prejuízo dos seus períodos de descanso.

2- Por mútuo acordo entre a entidade patronal e atendendo aos interesses e às preferências manifestadas pelos trabalhadores, poderão ser organizados outros horários para o trabalho por turnos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

As entidades patronais afixarão em lugar bem visível em cada estabelecimento ou exploração de pedreira, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitar.

## SECÇÃO II

### **Férias**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2- O direito a férias reporta-se, em geral, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte e na lei.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto na lei.
- 2- Poderá a entidade patronal encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para a antiguidade.
- 4- Nos contratos a que se aplique o regime do presente artigo, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo 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 de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago também no início das férias, salvo acordo contrário do trabalhador.
- 3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Acumulação e remissão de férias**

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de um mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou na falta a comissão intersindical, ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

- 1- Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determi-

narem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na 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 início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável. Neste caso, na falta de acordo entre as partes, caberá ao empregador a marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- 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.

2- 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.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **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 de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo, caberá ao empregador a marcação dos dias de férias não gozados por motivo de doença, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

3- A prova de situação prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previsto na presente convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Casos especiais

Sempre que possível, a entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

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

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

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

## SECÇÃO III

### Faltas

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Faltas

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 do período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

7- A entidade patronal pode, em caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8- A entidade patronal deverá dar ao trabalhador recibo da entrega do documento justificativo.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

Consideram-se faltas justificadas:

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

b) As dadas por falecimento das pessoas e nos termos que a seguir se enumeram:

1) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

2) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, não incluídos em i);

3) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito;
- h) As originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

- 1- São injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e são descontadas na antiguidade do trabalhador.
- 3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado constitui infração grave.
- 4- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado, superior a sessenta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante a parte do período de trabalho em causa.
- 5- As faltas que impliquem perda de remuneração serão descontadas no vencimento mensal do trabalhador, com base na seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Salário hora} = \text{Vencimento mensal} \times 12}{40 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas}}$$

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador previstos na lei e na presente convenção, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Dadas nos previstos na alínea c) da cláusula 35.<sup>a</sup>; desde que ultrapassem os limites de crédito de horas previstos legalmente;
  - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respetivo;
  - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei geral e na presente convenção, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês.
- 2- No caso de ocorrer um processo de despedimento coletivo durante o período de suspensão previsto no número anterior, aplica-se ao trabalhador temporariamente impedido o respetivo regime, nomeadamente o direito a indemnização na data em que se verificou o despedimento e sem prejuízo da preferência pela manutenção de emprego a que a sua situação dê direito.
- 3- O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e mantendo a obrigação de guardar lealdade à entidade patronal.
- 4- O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais sobre a Segurança Social.
- 5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no dia imediato à cessação do impedimento. A não observância de tal prazo por parte do trabalhador é suscetível de ser considerada pela entidade patronal como abandono do lugar, a qual deverá fazer constar tal circunstância de documento escrito.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador**

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, nos termos legais.

2- A redução tanto pode ser por um ou mais períodos normais de trabalho diários ou semanais, como também de diminuição do número de horas do período normal de trabalho diário ou semanal, nos termos legais.

3- Nestas circunstâncias, a remuneração, será de acordo com o período de trabalho prestado.

## CAPÍTULO V

### **Remuneração do trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Retribuições**

1- As retribuições são as que constam do quadro do anexo II, que integra, para todos os efeitos, a presente CCT.

2- No ato do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ou colocar eletronicamente à disposição do trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e o nome da entidade patronal ou designação social da empresa

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,80 €.

2- O valor do referido subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Para os efeitos do número 1, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registre um período de ausência superior a duas horas.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de acidente de trabalho**

Nos casos de acidente cuja baixa seja superior a 15 dias, a entidade patronal pagará ao respetivo trabalhador, até ao limite de 20 dias por ano, a diferença entre o seu vencimento e o subsídio pago pela seguradora, nas mesmas condições em que esta proceder.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho**

1- Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2- O trabalho prestado em local situado para além de um raio de 10 km do local onde habitualmente o trabalhador presta serviço, considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao pagamento pela entidade patronal das despesas de viagem de ida e regresso quando não for fornecido transporte.

3- O tempo despendido nas viagens de ida e regresso, quando efetuadas fora das horas normais de serviço, se for superior a duas horas, será remunerado como trabalho extraordinário no tempo que exceder essas duas horas.

4- Se não for possível o regresso diário do trabalhador ao local onde normalmente pernoita tem direito a alojamento pago pela entidade patronal e ao pagamento das viagens nos termos do número 2.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeitar.

2- O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado no ano a que respeitar.

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

4- Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

5- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar, noturno e por turnos**

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

2- O trabalho suplementar poderá ser prestado, até duzentas horas por ano, nos termos da lei laboral nomeadamente:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos excecionais de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de sofrer prejuízos sérios ou se verificarem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- A prestação de trabalho suplementar confere direito a remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

– 50 % - Para a primeira hora de trabalho suplementar;

– 75 % - Para a segunda hora de trabalho suplementar e seguintes;

– 100 % - Em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado.

5- Trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

6- Os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

7- O acréscimo de remuneração previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho noturno.

8- Trabalho noturno é aquele prestado no período entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

9- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho prestado durante o dia.

10- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

11- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias uteis seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

1- O trabalhador que execute funções de diferentes categorias ou graus tem direito a receber a retribuição mais elevada, durante o período em que se mantiver a situação, sem prejuízo das funções que vinha a exercer.

2- No caso de esta situação ultrapassar 18 meses, o trabalhador terá também direito à categoria de maior retribuição sem prejuízo de continuar a exercer as funções que já vinha a realizar.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Transferência de trabalhadores entre empresas**

1- A transferência temporária de um trabalhador de uma empresa para outra, por interesse de ambas, não poderá determinar diminuição de direitos, regalias e garantias do trabalhador, mantendo este o direito ao seu lugar na empresa que o transferiu.

2- No caso de a transferência temporária durar mais de trinta dias, ela só se poderá verificar por acordo escrito do trabalhador, devendo dele constar obrigatoriamente a duração da transferência (que não poderá exceder seis meses) e ainda a empresa cedente dar conhecimento por escrito ao sindicato respetivo.

3- O disposto nos números anteriores não poderá prejudicar o previsto na cláusula 43.<sup>a</sup> desta convenção.

4- A transferência definitiva de um trabalhador de uma empresa para outra, por interesse de ambas, só será permitida quando por aquele for aceite por escrito, transmitindo-se à nova empresa a posição que do contrato decorria para a empresa cedente. Esta deve, em tal caso, enviar ao sindicato respetivo um documento assinado por ambas as empresas interessadas, com declaração de aceitação do trabalhador, também por este assinado, e donde conste:

- a) O novo local de trabalho em que o profissional prestará serviço;
- b) As condições particulares em que é transferido se as houver;
- c) A declaração de salvaguarda de todos os direitos e regalias do trabalhador, incluindo a sua antiguidade;
- d) A declaração de responsabilidade solidária entre ambas as empresas, durante o prazo de doze meses após a data da transferência, pela indemnização ou compensação devida pelo despedimento sem justa causa que eventualmente a nova empresa venha a efetuar naquele prazo.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Transmissão do estabelecimento**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver 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 em outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2- Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a perda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias, sendo-lhes reconhecido, em caso contrário, o direito de rescindirem o contrato com justa causa.

3- O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente para com os trabalhadores vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham cessado, desde que reclamadas pelos interessados ao adquirente até à data da transmissão.

4- Para efeito do disposto no número anterior deverá o adquirente, até trinta dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, bem como informar por escrito nesse prazo os sindicatos interessados.

5- Se o adquirente não fizer afixar o aviso da transmissão para reclamação dos créditos, ficará ainda responsável pelas dívidas vencidas há mais de seis meses.

6- O disposto na presente cláusula é aplicado, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento, nomeadamente o arrendamento deste.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Vestuário e equipamento de proteção**

A entidade patronal colocará à disposição dos trabalhadores ao seu serviço vestuário de proteção apropriado às condições de trabalho, atendendo às condições climáticas e de segurança, nomeadamente fatos impermeáveis, botas de borracha, quando em serviço exterior e demais equipamento de proteção que se verifique necessário, comprometendo-se o trabalhador a fazer um uso adequado do equipamento e zelar pela sua manutenção e integridade.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Comissões de prevenção e segurança e encarregado de segurança**

1- Nas empresas onde existam mais de 40 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2- Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será o diretor técnico ou o seu representante, dois representantes dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas**

1- Todas as atividades profissionais comportam riscos, embora em algumas os riscos sejam mais significativos que noutras, nomeadamente, a construção, escavação e movimentação de terras, de túneis, trabalhos em altura ou em valas.

2- A vigilância da saúde dos trabalhadores (através de serviços de saúde no trabalho) é também uma obrigação geral da entidade patronal que deve ser assegurada em função dos riscos a que o trabalhador estiver potencialmente exposto no local de trabalho, devendo a empresa para o efeito monitorizar as condições de trabalho, preservar a saúde dos trabalhadores mais vulneráveis, respeitando a legislação disciplinadora da proteção de dados.

3- O rastreio de substâncias psicoativas (álcool, tabaco ou outras substâncias), se for entendido como necessário, deverá ser uma medida do plano global de saúde e segurança e ter em conta os normativos legais vigentes.

4- Deve-se contar com todos os trabalhadores e com as suas estruturas representativas na definição dos objetivos da política de segurança e saúde e na elaboração de um plano e mecanismos de apoio a quem apresente problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas, através, designadamente, do encaminhamento para serviços de saúde.

5- O procedimento de deteção, caso seja adotado, pode ou deve incluir a redação de um regulamento interno e deverá estar sob responsabilidade do médico do trabalho.

6- Os testes apenas podem ser aplicados em atividades ou profissões cujo desempenho implique perigo para a vida ou integridade física do trabalhador ou de terceiros.

7- O tratamento dos dados resultantes de rastreios, bem como o regulamento que o fundamenta carecem de autorização prévia da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd).

8- Para fomentar a segurança e saúde no local de trabalho, de uma forma geral, devem ser levados a cabo programas de sensibilização e de formação sobre o consumo de substâncias psicoativas, que devem estar integrados em programas de saúde mais amplos. Estes programas devem partir de um diagnóstico organizacional e implicar a participação de todos na sua difusão e avaliação.

9- Para implementar medidas de prevenção e controlo, devem ter-se em conta, entre outros aspetos, as substâncias alvo de deteção, as categorias profissionais dos trabalhadores sujeitos a controlo, as circunstâncias da aplicação dos testes, os profissionais de saúde que os realizam, o sigilo dos profissionais e a confidencialidade dos procedimentos, a frequência dos testes, a oportunidade de contraprova por organismo credenciado, a ausência de encargos para os trabalhadores, os procedimentos a adotar no caso de o trabalhador ser declarado «não apto» ou «apto com restrições», junto de quem podem ser exercidos os direitos de acesso, retificação e eliminação dos dados pessoais.

10- Quando se realiza um teste do álcool ou de outras substâncias, o médico tem de aferir se o trabalhador está ou não em condições de desempenhar a sua função. Para isso, não basta o resultado do teste, mas também tem de existir a avaliação clínica para se determinar se o trabalhador está ou não apto e para delinear um plano de resposta à situação clínica do trabalhador.

11- A realização de exames médicos ou os rastreios de álcool ou de outras substâncias psicoativas situa-se no âmbito da organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e tem que ter em conta os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

12- Caso o consumo de álcool ou de outra substância psicoativa esteja na origem de uma falha grave no cumprimento das obrigações e deveres do trabalhador, enquanto profissional, ou em situações que envolvam danos à empresa, deliberadamente, por omissão ou negligência, ou não sejam cumpridas as regras de segurança, o trabalhador poderá ser alvo de um processo disciplinar que pode eventualmente conduzir ao despedimento.

13- Os trabalhadores podem recusar a aplicação do teste de despistagem de consumos, sendo que a recusa não pode implicar, só por si, uma decisão de inaptidão para o trabalho. A recusa injustificada de testes pode fazer incorrer o trabalhador em eventual infração disciplinar.

14- Em qualquer circunstância a chefia ou superior hierárquico do trabalhador deve abster-se de fazer o «diagnóstico», porque há situações clínicas com sintomas semelhantes à intoxicação por álcool ou outras substâncias psicoativas.

15- Caso o médico do trabalho se encontre ausente, o trabalhador deve ser afastado de atividades que coloquem a sua segurança ou a de terceiros, em risco. Deve ainda, ser encaminhado para serviços médicos.

16- Neste caso, todos os direitos laborais, incluindo a remuneração, devem ser assegurados durante o tempo em que o trabalhador necessitar de estar afastado das suas funções profissionais.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

c) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora de casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de condições laborais existentes

1- Da aplicação do presente instrumento de regulamentação coletiva não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer das regalias existentes à data do seu início de eficácia, salvos os casos expressamente previstos nesta convenção.

2- A presente convenção não impede em caso algum a aplicação de leis mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores do sector, publicadas posteriormente a data do seu início de eficácia.

3- Para efeitos de abrangência pelo regime especial de acesso às pensões de invalidez e de velhice dos trabalhadores da indústria das pedreiras, regulado nos termos da lei, devem as categorias agora actualizadas no âmbito deste CCT, corresponder à denominação da categoria anteriormente desempenhada pelos trabalhadores, conforme anexo III que faz parte do presente CCT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposições finais

Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1979 e alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de agosto de 1986.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e enquadramento das categorias profissionais em graus de remuneração

Grupo	Categorias (M/F)	Descrição das funções
I-A	Diretor/a geral (Agrega as anteriores funções de diretor de serviço)	Faz escolhas estratégicas e estabelece os objetivos nas áreas financeira, comercial, industrial, qualidade e recursos humanos, e nas restantes áreas funcionais das empresas, em função das forças e fraquezas da empresa e das oportunidades e ameaças do meio envolvente. Gere os meios financeiros, humanos e técnicos tendo em vista os objetivos estabelecidos. Dirige e mobiliza os seus colaboradores para os objetivos estabelecidos. Controla os resultados da gestão nos diferentes domínios e decide sobre as adaptações necessárias.
I	Diretor/a de área funcional (Agrega as anteriores funções de chefe de departamento, serviços, divisão e de escritório)	Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido no âmbito da área funcional da sua função, as atividades da empresa, em um ou vários dos seus departamentos/áreas funcionais. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Faz escolhas estratégicas e estabelece os objetivos da sua área funcional em função das forças e fraquezas da empresa e das oportunidades e ameaças do meio envolvente; controla os resultados da sua atuação nos diferentes domínios e decide sobre as adaptações necessárias, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
I	Encarregado/a geral	É o/a trabalhador(a) que dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa das áreas funcionais e outros trabalhadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente. Prepara o programa diário, verificando os stocks de matérias-primas, o estado dos equipamentos e os efetivos disponíveis; participa na definição de gamas, tempos, normas, procedimentos e especificações de trabalho e na instalação dos equipamentos; efetua o controlo dos aprovisionamentos e dos <i>stocks</i> e assume a responsabilidade do armazenamento e expedição dos produtos acabados; organiza e distribui o trabalho pelo pessoal de produção; acompanha, controla e regista a fabricação, os fluxos de matérias-primas e ferramentas; verifica o cumprimento de prazos e a qualidade da produção; ensina os modos operatórios ao pessoal da produção; diagnostica as anomalias e resolve problemas e/ou disfunções; participa no planeamento da manutenção preventiva; acompanha a manutenção preventiva e corretiva; vigia o cumprimento do sistema de qualidade, resolução das não conformidades, e as ações corretivas implementadas; vigia o cumprimento das normas de higiene e segurança; faz o controlo da disciplina e da assiduidade; participa na avaliação de desempenho, de necessidades de pessoal e de formação, participa ainda na gestão do pessoal (seleção, promoção, formação); mantém relações funcionais internas com as áreas de manutenção, comercial e estudos e projetos; propõe ações de formação individual ou em grupo; participa na atualização técnica, procura soluções para problemas decorrentes dos métodos de trabalho ou da organização do trabalho.
II	Adjunto/a de direção	Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.
II, III, IV, V	Técnico/a superior	Assegura as atividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objetivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, reporta diretamente a um colaborador de nível igual ou superior.

II, III, IV, V	Técnico/a comercial  (Agrega as anteriores funções de técnico/a de vendas/vendedor/a, caixeiro-encarregado/a/, chefe de secção, caixeiro/a de 1.ª, caixeiro/a de 2.ª, caixeiro/a de 3.ª, ajudante-caixeiro/a do 2.º ano, ajudante-caixeiro/a do 1.º ano)	Desenvolve atividades relacionadas com vendas de produtos e/ou projetos resultantes da atividade industrial da empresa, incluindo todo o tipo de ação promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua atividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente. Define conjuntamente com a gestão de topo a estratégia e a política comercial e de marketing da empresa (gama de produtos, margens e preços, circuitos de distribuição, ações de promoção...); Faz estudos e projetos de mudança na estratégia comercial e a atualização técnica dos produtos; faz a análise de concursos e participa com a gestão da produção e com a área de conceção na elaboração de propostas de novas soluções; sugere a aquisição de matérias-primas e as adaptações da produção à evolução da procura; informa a área de produção da sua sensibilidade relativa às impressões do cliente; recolhe, analisa e gere as encomendas dos clientes (quantidade, preço, qualidade, prazos...) E elabora propostas; recolhe e trata os dados e as informações sobre as características e a evolução dos mercados e da concorrência; faz a assistência pós-venda: acompanha as entregas e/ou colocação do produto, analisa e responde às reclamações; participa na definição das condições gerais de promoção; organiza representações de carácter promocional, elabora catálogos e amostras; contacta e visita os clientes.
II, III, IV, V	Desenhador/a projetista  (Agrega as anteriores funções de desenhador/a projetista, desenhador/a com mais de seis anos, desenhador/a com mais de 3 anos, desenhador/a com menos de 3 anos)	Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.
III, IV, V, VI	Técnico/a de laboratório/qualidade	É o/a trabalhador/a afeto/a ao laboratório e controlo de qualidade dos processos. Ao nível do laboratório de ensaios, é responsável por: receber e catalogar as amostras; supervisiona e/ou realiza ensaios utilizando metodologia prescrita; elabora procedimentos técnicos; compara resultados e elabora relatórios de ensaio; procede à limpeza e conservação de instalações, equipamentos e materiais do laboratório; procede ao controlo de <i>stocks</i> dos materiais de consumo; responsabilidade pela gestão do laboratório, em conjunto, com o seu responsável hierárquico. Ao nível da qualidade, é responsável por: usar ferramentas de controlo para resolver problemas e melhorar procedimentos; orientar os colegas de trabalho através da informação sobre os métodos de produção; responsável pela elaboração de sistemas da qualidade e concretizar sua implementação; contribuir para as auditorias internas e externas, planeando e entregando documentos e listas de verificação; acompanhar os indicadores, realizando diagnósticos que tenham o objetivo de aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
III	Chefe de equipa  (Agrega as anteriores funções de encarregado/a de oficina, subencarregado/a de oficina e chefe de secção)	É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.
III	Encarregado/a de unidade extrativa	É o/a trabalhador/a que dirige e é responsável por todos os serviços da unidade extrativa.
III	Encarregado/a de unidade transformadora	É o/a trabalhador/a que dirige e é responsável por todos os serviços de unidade transformadora.

IV, V, VI, VII	<p>Operador/a de transformação</p> <p>(Agrega as anteriores funções de canteiro/a ornamentista, canteiro/a de 1.ª, canteiro/a assentador, canteiro/a ornamentista, polidor/a torneiro, serrador/a de fio, torneiro/a de 1.ª, fresador/a de 1.ª, canteiro/a de 2.ª, gravador(a) maquinista, polidor/a manual de 1.ª, polidor/a maquinista de 1.ª, serrador/a de 1.ª, torneiro/a de 2.ª, polidor torneiro de 2.ª, fresador/a de 2.ª, maçariqueiro(a) de 1.ª, polidor/a manual de 2.ª, polidor/a maquinista de 2.ª, selecionador/a de mármore, serrador/a de 2.ª, conferente, acabador/a de 1.ª, fresador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, acabador/a de 2.ª, maquinista de corte de 1.ª, maquinista de corte de 2.ª, ajudante de maquinista)</p>	<p>É o/a trabalhador/a que, sob a orientação da sua hierarquia: analisa a ficha técnica, desenho ou modelo, de forma a precisar o tipo de transformação a executar, medidas e ferramentas a utilizar; prepara as máquinas de serrar, corte, polimento, multiusos, entre outras; regula as máquinas de serrar, corte, polimento, multiusos, entre outras; prepara as máquinas CN e CNC; programa, acompanha e vigia o funcionamento da(s) máquina(s) de forma a detetar anomalias e defeitos na produção; seleciona o produto (de acordo com a tonalidade, estrutura, e especificações acordadas com o cliente; efetua operações simples de manutenção de rotina, preventivas de primeiro grau (limpezas, substituições de ferramentas, abrasivos, mós, mudanças de óleo).</p>
IV, V, VI, VII	<p>Operador/a de extração</p> <p>(Agrega as anteriores funções de cabouqueiro/a ou montante, pedreiro/a de 1.ª, carregador/a de fogo, praticante cabouqueiro/a, marteleiro/a, pedreiro montante, pedreiro/a de 2.ª, servente de pedreiro)</p>	<p>É o/a trabalhador/a que, sob a orientação da sua hierarquia: prepara a zona de exploração da unidade extrativa, segundo o plano de lavra, posicionando, junto à frente de desmonte, o equipamento a utilizar no processo de extração, efetuando as ligações necessárias à fonte de energia e colocando as barreiras de proteção, de acordo com as normas de segurança; procede à extração da massa rochosa; efetua a abertura de canais ou rasgos, na frente de desmonte, a fim de individualizar as talhadas, utilizando nomeadamente, roçadoras e máquinas de fio diamantado; executa a perfuração da rocha a fim de efetuar, posteriormente, o corte da bancada por meio de perfuradoras; procede à operação de corte do maciço rochoso, utilizando nomeadamente, máquinas de fio diamantado, máquina de corte por lâmina, entre outras soluções; efetua o desmonte das bancadas a fim de as destacar do maciço rochoso e as derrubar para posterior remoção, utilizando nomeadamente, cunhas e calços, equipamento hidráulico de separação e colchões pneumáticos ou hidráulicos; efetua o esquadrejamento dos blocos de pedra, de modo a transformar as suas formas irregulares numa forma paralelepípedica, utilizando o equipamento adequado.</p>
IV, V, VI, VII	<p>Operador/a de britadeira</p> <p>(Agrega as anteriores funções de britador/a)</p>	<p>É o/a trabalhador/a que assegura e regula o funcionamento do grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador destinado a produção de pó, gravilha e murraça, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento, coordena o respetivo movimento, vigia e alimenta convenientemente a máquina para evitar que as dimensões das pedras ou uma sobrecarga a façam encravar; procede à operação de limpeza e lubrificação e ajuda na substituição das maxilas gastas ou partidas, quando necessário.</p>
IV, V, VI, VII	<p>Técnico/a de manutenção</p> <p>(Agrega as anteriores funções de eletricista, ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª, mandrilador/a de 1.ª, mecânico/a auto de 1.ª, pintor/a de 1.ª, serralheiro/a civil de 1.ª, serralheiro/a mecânico de 1.ª, soldador/a de 1.ª, torneiro/a mecânico/a de 1.ª, mecânico/a auto de 2.ª, serralheiro/a civil de 2.ª, serralheiro/a mecânico/a de 2.ª, torneiro/a mecânico/a de 2.ª, ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª, lubrificador/a de 1.ª, mandrilador/a de 2.ª, maçariqueiro/a de 1.ª, pintor(a) de 2.ª, pré-oficial de 2.º ano, soldador/a de 2.ª, mecânico/a auto de 3.ª, serralheiro/a civil de 3.ª, serralheiro/a mecânico/a de 3.ª, torneiro/a mecânico/a de 3.ª, ferreiro/a ou forjador/a de 3.ª, lubrificador/a de 2.ª, mandrilador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, pré-oficial do 1.º ano, pré-oficial do 2.º ano, soldador de 3.ª, pré-oficial do 1.º ano)</p>	<p>É o/a trabalhador/a que desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.</p>

V, VI, VII	Técnico/a administrativo  (Agrega as anteriores funções de guarda-livros, programador/a mecanográfico/a, correspondente em línguas estrangeiras, secretário/a de direção, caixa, escriturário/a de 1.ª, operador/a de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos, operador/a mecanográfico, operador/a de registo de dados, escriturário/a de 2.ª, cobrador/a, operador/a de máquinas de contabilidade com menos de 3 anos, operador/a de registo de dados com menos de 3 anos, escriturário/a de 3.ª, apontador/a, caixa de balcão, telefonista)	É o/a trabalhador/a que organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático ou outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Assistente técnico/a  (Agrega as anteriores funções de assistente operacional, entregador/a de ferramentas)	É o/a trabalhador/a que desenvolve as tarefas relacionadas com a área funcional onde exerce funções, prestando auxílio ou assistência técnica aos técnicos e/ou operadores dessas mesmas áreas funcionais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
IV, V, VI, VII	Técnico/a de informática e comunicações	É o/a trabalhador/a que instala, configura e opera software de escritório, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de computadores, periféricos e redes locais e de comunicações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente. Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos e de comunicações instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
IV, V, VI, VII	Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade extrativa  (Agrega as anteriores funções de operador/a de vagondrill, condutor/a de veículos industriais ligeiros)	É o/a trabalhador/a que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis, de carga superior a 3500 kg, tais como pás mecânicas, escavadoras, gruas, etc, usadas nas operações e trabalhos da unidade extrativa. Ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas, quando necessário, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade transformadora	É o/a trabalhador/a que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis, de carga superior a 3500 kg, tais como empilhadores e outros equipamentos de transporte e movimentação de cargas, usadas nas operações e trabalhos da unidade transformadora. Ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas, quando necessário, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Motorista de pesados  (Agrega as anteriores funções de ajudante de motorista)	É o/a trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas, bem como efetuar cargas e descargas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Responsável de armazém  (Agrega as anteriores funções de encarregado/a de armazém, fiel de armazém)	É o/a trabalhador/a que dirige os trabalhos e o serviço de armazém ou secção, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII, VIII	Carpinteiro/a  (Agrega as anteriores funções de carpinteiro/a de 1.ª, carpinteiro em geral de 2.ª, caixoteiro/a)	É o/a trabalhador/a que predominantemente trabalha em madeiras, nomeadamente na construção de caixotes e outro tipo de embalagens para os produtos de pedra natural, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
VIII	Auxiliar  (Agrega as anteriores funções de ajudante do 2.º ano, contínuo/a, trabalhador/a de limpeza, servente de limpeza, paquete de 16/17 anos)	É o/a trabalhador/a que, no desempenho das suas funções, na área funcional a que pertencer, auxilia e presta assistência no desenvolvimento das tarefas dessa mesma área funcional, sob a orientação da sua hierarquia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

IX	Guarda (Agrega as anteriores funções de guarda de ronda, guarda residente)	É o/a trabalhador/a que efetua a guarda, dentro do perímetro das instalações, dentro do período normal de trabalho.
IX	Praticante	É o/a trabalhador/a que se encontra em período inicial de integração e formação teórica e prática para adquirir os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão, aplicável às categorias profissionais de: - Carpinteiro/a; - Operador/a de extração; - Operador/a de transformação; - Operador/a de britadeira; - Condutores manobreadores.
X	Aprendiz	É o/a trabalhador/a que se encontra em período inicial de integração e formação teórica e prática, para adquirir os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão, menor de idade, ou que ingresse numa das categorias profissionais não aplicável à categoria de praticante.

## ANEXO II

## Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
I-A	Diretor/a geral	1 400,00 €
I	Diretor/a (de área funcional) Encarregado/a geral	1 300,00 €
II	Adjunto/a de direção Técnico/a superior principal Técnico/a comercial principal Desenhador/a projetista principal	1 200,00 €
III	Técnico/a superior I Técnico/a comercial I Desenhador/a projetista I Técnico/a de laboratório/qualidade principal Chefe de equipa (de área funcional) Encarregado de unidade extrativa Encarregado de unidade transformadora	1 100,00 €
IV	Técnico/a superior II Técnico/a comercial II Desenhador/a projetista II Técnico/a de laboratório/qualidade I Operador /a de transformação principal Operador/a de extração principal Operado/a de britadeira principal Técnico/a de manutenção principal Técnico/a de informática e comunicações principal Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade extrativa principal Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade transformadora principal	1 000,00 €
V	Técnico/a superior III Técnico/a comercial III Desenhador/a projetista iii Técnico/a de laboratório/qualidade II Operador/a de transformação I Operador/a de extração I Operador(a) de britadeira I Técnico/a de manutenção I Técnico/a administrativo I Assistente técnico(a) I Técnico/a de informática e comunicações I Motorista de pesados I Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade extrativa I Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade transformadora I Responsável de armazém I Carpinteiro/a principal	950,00 €

VI	Técnico/a de laboratório/qualidade III Operador/a de transformação II Operador/a de extração II Operador/a de britadeira II Técnico/a de manutenção II Técnico/a administrativo/a II Assistente técnico/a II Técnico/a de informática e comunicações II Motorista de pesados II Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade extrativa II Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade transformadora II Responsável de armazém I Carpinteiro/a I	850,00 €
VII	Operador/a de transformação III Operador/a de extração III Operador/a de britadeira III Técnico/a de manutenção III Técnico/a administrativo III Assistente técnico/a III Técnico/a de informática e comunicações III Motorista de pesados III Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade extrativa III Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade transformadora III Responsável de armazém III Carpinteiro/a II	800,00 €
VIII	Auxiliar Carpinteiro/a III	780,00 €
IX	Guarda Praticante	SMN
X	Aprendiz	80 % do SMN

## ANEXO III

**Tabela de correspondência de categorias profissionais**

Categorias profissionais (M/F)	Categorias profissionais integrantes do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e emprego</i> , 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1979 (global) e no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 47, de 22 de dezembro de 2003.
Diretor/a geral	Diretor de serviço
Diretor/a de área funcional	Chefe de departamento, serviços, divisão e de escritório
Encarregado/a geral	Encarregado/a geral
Adjunto/a de direção	
Técnico/a superior	
Técnico/a comercial	Técnico/a de vendas/vendedor/a, caixeiro-encarregado/a/, caixeiro/a de 1.ª, caixeiro/a de 2.ª, caixeiro/a de 3.ª, ajudante-caixeiro/a do 2.º ano, ajudante-caixeiro/a do 1.º ano
Desenhador/a projetista	Desenhador/a projetista, desenhador/a com mais de seis anos, desenhador/a com mais de 3 anos, desenhador/a com menos de 3 anos
Técnico/a de laboratório/qualidade	
Chefe de equipa	Encarregado/a de oficina, subencarregado/a de oficina) e chefe de secção
Encarregado/a de unidade extrativa	
Encarregado/a de unidade transformadora	

Operador/a de transformação	Canteiro/a ornamentista, canteiro/a de 1.ª, canteiro/a assentador, canteiro/a ornamentista, polidor/a torneiro, serrador/a de fio, torneiro/a de 1.ª, fresador/a de 1.ª, canteiro/a de 2.ª, gravador(a) maquinista, polidor/a manual de 1.ª, polidor/a maquinista de 1.ª, serrador/a de 1.ª, torneiro/a de 2.ª, polidor torneiro de 2.ª, fresador/a de 2.ª, maçariqueiro(a) de 1.ª, polidor/a manual de 2.ª, polidor/a maquinista de 2.ª, selecionador/a de mármore, serrador/a de 2.ª, conferente, acabador/a de 1.ª, fresador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, acabador/a de 2.ª, maquinista de corte de 1.ª, maquinista de corte de 2.ª, ajudante de maquinista)
Operador/a de extração	Cabouqueiro/a ou montante, pedreiro/a de 1.ª, carregador/a de fogo, praticante cabouqueiro/a, martelheiro/a, pedreiro montante, pedreiro/a de 2.ª, servente de pedreiro
Operador/a de britadeira	Britador/a
Técnico/a de manutenção	Eletricista, ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª, mandrilador/a de 1.ª, mecânico/a auto de 1.ª, pintor/a de 1.ª, serralheiro/a civil de 1.ª, serralheiro/a mecânico de 1.ª, soldador/a de 1.ª, torneiro/a mecânico/a de 1.ª, mecânico/a auto de 2.ª, serralheiro/a civil de 2.ª, serralheiro/a mecânico/a de 2.ª, torneiro/a mecânico/a de 2.ª, ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª, lubrificador/a de 1.ª, mandrilador/a de 2.ª, maçariqueiro/a de 1.ª, pintor(a) de 2.ª, pré-oficial de 2.º ano, soldador/a de 2.ª, mecânico/a auto de 3.ª, serralheiro/a civil de 3.ª, serralheiro/a mecânico/a de 3.ª, torneiro/a mecânico/a de 3.ª, ferreiro/a ou forjador/a de 3.ª, lubrificador/a de 2.ª, mandrilador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, pré-oficial do 1.º ano, pré-oficial do 2.º ano, soldador de 3.ª, pré-oficial do 1.º ano
Técnico/a administrativo	Guarda-livros, programador/a mecanográfico/a, correspondente em línguas estrangeiras, secretário/a de direção, caixa, escriturário/a de 1.ª, operador/a de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos, operador/a mecanográfico, operador/a de registo de dados, escriturário/a de 2.ª, cobrador/a, operador/a de máquinas de contabilidade com menos de 3 anos, operador/a de registo de dados com menos de 3 anos, escriturário/a de 3.ª, apontador/a, caixa de balcão, telefonista
Assistente técnico/a	Assistente operacional, entregador/a de ferramentas
Técnico/a de informática e comunicações	
Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade extrativa	Operador/a de <i>vagondrill</i> , condutor/a de veículos industriais ligeiros
Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade transformadora	
Motorista de pesados	Ajudante de motorista
Responsável de armazém	Encarregado/a de armazém, fiel de armazém
Carpinteiro/a	Carpinteiro/a de 1.ª, carpinteiro em geral de 2.ª, caixoteiro/a
Auxiliar	Ajudante do 2.º ano, contínuo/a, trabalhador/a de limpeza, servente de limpeza, pacote de 16/17 anos
Guarda	Guarda de ronda, guarda residente
Praticante	
Aprendiz	

Lisboa, 23 de junho de 2023.

Pela Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra):

*Luís Miguel da Rosa Goulão Freire*, na qualidade de presidente da direção.

*Telmo Franquelim Silvestre da Silva*, na qualidade de vice-presidente da direção.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Nuno Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Nuno Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicação - FECTRANS:

*Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatária.

*Nuno Costa Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato operários Corticeiros do Norte.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

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

A 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 Rodoviário;
- 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 Rodoviário 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 5 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 294/2023, 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 coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1819 trabalhadores e 8 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

– BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100).

– Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: Serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220).

– BRISA O&M, SA: Gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias; (CAE 52213).

– ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA: Realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200).

– BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA: Prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra civil, equipamentos mecânicos, elétricos e eletrónicos e de zonas verdes; (CAE 71120).

– BRISA, Concessão Rodoviária, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social; (CAE 52211).

– BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: Conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada: *i)* IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); *ii)* IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); *iii)* IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quiaios; *iv)* IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211).

– Via Verde Serviços, SA: Conceção, comercialização e gestão de produtos e serviços na área da mobilidade, transporte e circulação e a gestão do relacionamento e do apoio ao cliente, bem como, o desenvolvimento

e disponibilização de programas de fidelização e a conceção de soluções técnicas nestes domínios, enquanto atividade própria ou no âmbito da prestação de serviços a outras sociedades; (CAE 74900-R3).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de autoestradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017), em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018), em 2019 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019), em 2020 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020) e em 2022 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

(...)

12- (...) o valor fixo de 4,08 € por cada chamada.

(...)

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

(...)

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

(...)

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 42,94 €.

(...)

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 223,67 €;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 187,22 €;

- c) Três turnos com duas folgas fixas - 162,70 €;
  - d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 144,23 €;
  - e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 122,13 €;
  - f) Dois turnos com duas folgas fixas - 112,30 €.
- (...)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de função

- 1- (...) 80,00 € (oitenta euros).
- 2- (...) 60,00 € (sessenta euros).
- 3- (...) 60,00 € (sessenta euros).
- 4- (...) 60,00 € (sessenta euros).

5- Os trabalhadores titulares das categorias profissionais de «ajudante de oficial de obra civil» e «oficial de obra civil» que prestam serviços nos centros operacionais têm direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 60,00 € (sessenta euros).

- 6- *(Antigo ponto 5.)*
- (...)

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

- 1- (...)
- a) 2,06 € (...);
- b) 1,20 € (...).

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

- 1- (...)
  - a) 52,26 € (...);
  - b) 71,15 € (...);
  - c) 83,37 € (...).
- (...)

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

- 1- (...) 11,29 € por cada dia de trabalho efetivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>-A

##### Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

- (...)
- 6- (...) 19,96 € por cada dependente com idade inferior a sete anos.
- 7- (...) 134,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 190,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 246,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.
- (...)
- 9- A prestação referida no número sete vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao dia 31 do mês de julho, cujos pedidos estejam completos.
- (...)

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**

(...)

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Inspeção automóvel**

(...)

6- (...) no dia 31 de maio de 2024 (...)

## ANEXO I

**Descrição de funções**

(...)

**Construção civil**

(...)

*Guarda* - Foi extinta esta categoria profissional.**Desenhadores**

(...)

*Arquivista técnico* - Foi extinta esta categoria profissional.

(...)

**Auxiliares de escritório**

(...)

*Contínuo* - Foi extinta esta categoria profissional.

(...)

*Empregado de limpeza* - Foi extinta esta categoria profissional.**Profissionais de escritório**

(...)

*Caixa* - Foi extinta esta categoria profissional.

(...)

**Topografia**

(...)

*Porta-miras* - Foi extinta esta categoria profissional.

(...)

## ANEXO III

Tabela salarial 2023					
Profissionais de armazém					
Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	994,00 €	1 063,00 €	1 162,00 €	1 231,00 €	1 285,00 €
Profissionais de construção civil					
Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €		
Enc. laboratório	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €		
Enc. geral obra civil	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €

Téc. sinal. rodoviária	1 574,00 €	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 574,00 €	1 686,00 €	1 851,00 €		
Enc. fiscal obras	1 410,00 €	1 574,00 €	1 686,00 €	1 915,00 €	2 107,00 €
Téc. de expropriações	1 410,00 €	1 478,00 €	1 686,00 €	1 851,00 €	
Téc. laboratório	1 346,00 €	1 410,00 €	1 574,00 €	1 686,00 €	1 915,00 €
Of. de obra civil	1 063,00 €	1 120,00 €	1 162,00 €	1 259,00 €	1 346,00 €
Op. laboratório	982,00 €	1 063,00 €	1 120,00 €	1 205,00 €	1 285,00 €
Aux. téc. expropriações	898,00 €	982,00 €	1 063,00 €	1 162,00 €	1 285,00 €
Aj. op. laboratório	806,00 €	859,00 €	923,00 €		
Ajudante of. o. civil	806,00 €	859,00 €	923,00 €	986,00 €	1 039,00 €
Desenhadores					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 574,00 €	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €
Medidor orçamentista	1 346,00 €	1 410,00 €	1 574,00 €	1 686,00 €	1 851,00 €
Desenhador estudos	1 162,00 €	1 285,00 €	1 346,00 €	1 410,00 €	
Desenhador execução	898,00 €	935,00 €	994,00 €	1 063,00 €	
Electricistas/electrónicos					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €
Téc. electrónica	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €
Enc. fiscal electr.	1 410,00 €	1 574,00 €	1 686,00 €	1 915,00 €	2 107,00 €
Oficial electricista	1 063,00 €	1 120,00 €	1 162,00 €	1 259,00 €	1 346,00 €
Oficial electrónica	1 063,00 €	1 120,00 €	1 162,00 €	1 259,00 €	1 346,00 €
Auxiliares de escritório					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	898,00 €	935,00 €	982,00 €	1 027,00 €	
Operad. reprográfico	898,00 €	935,00 €	982,00 €		
Telefonista	898,00 €	935,00 €	982,00 €		
Profissionais de escritório					
	Escalaões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €		
Téc. pub. marketing	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €		
Téc. administrativo	1 410,00 €	1 478,00 €	1 686,00 €	1 872,00 €	
Secretário	1 346,00 €	1 410,00 €	1 478,00 €	1 686,00 €	1 799,00 €
Recepcionista	1 259,00 €	1 346,00 €	1 410,00 €	1 478,00 €	
Administrativo operacional	1 285,00 €	1 346,00 €	1 410,00 €	1 478,00 €	1 686,00 €
Escriturário	898,00 €	982,00 €	1 063,00 €	1 162,00 €	1 285,00 €
Portagens					

	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €
Op. prin. p. portagem	1 162,00 €	1 285,00 €	1 346,00 €	1 410,00 €	1 478,00 €
Op. p. portagem	811,00 €	891,00 €	944,00 €	1 035,00 €	1 120,00 €
Quadros superiores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 878,00 €	4 000,00 €	4 403,00 €	4 674,00 €	
Nível II	3 084,00 €	3 242,00 €	3 400,00 €	3 560,00 €	
Nível III	2 644,00 €	2 763,00 €	2 883,00 €	2 999,00 €	
Nível IV	2 206,00 €	2 322,00 €	2 448,00 €	2 567,00 €	
Nível V	1 886,00 €	1 966,00 €	2 026,00 €	2 086,00 €	
Estagiário	1 509,00 €				
Rodoviários					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	935,00 €	994,00 €	1 120,00 €	1 162,00 €	
Topografia					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 574,00 €	1 686,00 €	1 851,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €
Aux. topografia	898,00 €	935,00 €	994,00 €	1 027,00 €	
Assistência a utentes					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 686,00 €	1 851,00 €	1 915,00 €	1 995,00 €	2 107,00 €
Enc. turno do CCO	1 621,00 €	1 686,00 €	1 768,00 €	1 851,00 €	1 939,00 €
Op. cent. comunicações	1 162,00 €	1 285,00 €	1 346,00 €	1 410,00 €	1 478,00 €
Oficial mecânica	1 063,00 €	1 120,00 €	1 162,00 €	1 259,00 €	1 346,00 €
Op. patrulhamento	913,00 €	982,00 €	1 027,00 €	1 063,00 €	

Lisboa, 31 de julho de 2023.

Pela BRISA, Autoestradas de Portugal, SA:

*António de Magalhães Pires de Lima*, administrador.

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobrança, SA:

*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.

*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.

*Vasco Maria Horta Machado Trigo da Cunha*, administrador.

Pela ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA:

*Marta Brugnini de Sousa Uva Martinha*, administradora.  
*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.

Pela BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA:

*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.  
*Vasco Maria Horta Machado Trigo da Cunha*, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

*António de Magalhães Pires de Lima*, administrador.  
*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.  
*João Adolfo de Brito Portela*, administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.  
*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.  
*Carlos Miguel Viegas Vitorino*, secretário nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

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

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.

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

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário  
*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

### **Declarações**

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

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

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência 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.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 295/2023, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 335 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Igualdade e não discriminação**

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa – Disposições gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.
- 2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.
- 2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.
- 4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.
- 5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

- 1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.
- 2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
- 3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa 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, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.
- 2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.
- 3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sin-

dicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

- 1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.
- 2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:
  - a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - Um delegado;
  - b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;
  - c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - Três delegados;
  - d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - Quatro delegados;
  - e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - Cinco delegados;
  - f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - Oito delegados;
  - g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3- O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço,
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

### CAPÍTULO III

#### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;

- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- 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.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituído não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Formação, plano e acesso profissional**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) A adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional**

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.<sup>a</sup> (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Atribuição de categorias profissionais**

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Informações sobre a actividade social da empresa**

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Contratos a termo**

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> (Admissão para efeitos de substituição).

## CAPÍTULO IV

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente au-

tenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

*f)* Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

*g)* Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

*h)* Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

*i)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

*j)* Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

*k)* Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

*l)* Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

*m)* Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

*n)* Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir o disposto na lei e no AE;

*b)* Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

*c)* Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

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

*e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

*f)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

*g)* Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

*h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

*i)* Cumprir o horário de trabalho;

*j)* Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;
- d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;
- f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE
- h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE.
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;
- m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;
- n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Baixa de categoria**

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Reconversão**

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a

formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alterações de actividade e ou de profissão**

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Controlo de gestão**

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações**

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

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

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por

esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;

c) Três turnos com folgas fixas;

d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;

e) Dois turnos com folgas fixas;

f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos

de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regulamento do trabalho por turnos**

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Permissão de horários flexíveis**

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5h00.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Não cessação da laboração em dias feriados**

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferências individuais**

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

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

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

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

## CAPÍTULO VI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a

escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exi-

gências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,62 euros e 16,35 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 9,72 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso,

se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* deste número.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 14,11 euros.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a)* Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b)* Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c)* Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d)* Subsídio diário de deslocação no valor de 20,98 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verificarem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Férias nas grandes deslocações**

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Licenças de luto e doenças de familiares**

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Doença do pessoal deslocado**

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte

e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Períodos de inactividade**

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.<sup>a</sup> (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 89 533,14 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações por períodos prolongados**

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocações**

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.<sup>a</sup> (Seguro do pessoal deslocado).

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Utilização acidental de viatura própria**

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Feridos**

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Férias - Período e época de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previs-

tos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano**

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito de férias**

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias 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 ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias**

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de faltas**

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito

horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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 prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;
- i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *f*) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;
- d) As previstas na alínea *k*) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de

subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea *c)* do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a)* No primeiro aumento, 20 %;
- b)* No segundo aumento, 30 %;
- c)* No terceiro aumento, 30 %;
- d)* No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a)* 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b)* 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária)

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### 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, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

## **CAPÍTULO X**

### **Regalias sociais**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verificarem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 606,18 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em re-

feitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 14,28 euros e será revisado anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

## CAPÍTULO XI

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e

temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 17,63 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Prevenção às fábricas**

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### **Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

### Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### **Criação de novas categorias profissionais**

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos

representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### **Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho**

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

*a)* Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;

*b)* Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

*c)* Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

*d)* Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

*e)* Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### **Alteração da 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.

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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze 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.

## CAPÍTULO XIV

### **Disciplina**

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

- 3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
- a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Descrição de funções - Grupo profissional

#### Auxiliares de escritório

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

#### Comércio de vendas e armazéns

*Promotor técnico de vendas* - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado caixeiro* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente* - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas* - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende e movimentada produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

#### Construção civil

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente* - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

#### Técnicos de desenho

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

*Desenhador principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

#### Electricistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno* - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A* - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B* - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de *staff*, quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C* - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de *staff*, quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C* - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subchefe administrativo* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

#### Foguetiros

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena o trabalho dos foguetiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Proceda à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

*Foguetiro principal* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

*Foguetiro* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

*Ajudante de foguetiro* - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do foguetiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

#### Instrumentistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

### Metalúrgicos

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Condutor de máquinas* - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

*Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Soldador* - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

*Chumbeio* - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

*Chefe de turno dos transportes ferroviários* - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

*Maquinista de locomotiva* - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

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

Categoria única.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

### Quadros superiores

#### I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

#### B - Graus profissionais - Definição de funções:

##### Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

##### Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Grau V

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

### I - Profissionais de economia

#### A - Definição genérica da função:

- 1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.
- 2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.
- 3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em

conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

**B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:**

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contabilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

**C - Descrição geral de funções:**

**Grau I e II**

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

**Grau III**

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

**Grau IV**

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

#### Grau V

- a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;
- c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;
- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

#### Grau VI

- a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;
- c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;
- d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

### III - Profissionais de engenharia

#### A - Definição genérica da função:

- 1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.
- 2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### B - Definição de funções

##### Grau I

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

##### Grau II

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e)* Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;
- f)* Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g)* Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III

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

#### Grau IV

- a)* Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b)* Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c)* Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- d)* Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- e)* Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- f)* Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

#### Grau V

- a)* Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;
- b)* Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c)* Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispendios ou objectivos a longo prazo;
- d)* O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e)* Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f)* Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Grau VI

- a)* Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b)* Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade

da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista coordenador* - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### Trabalhadores de produção

*Chefia nível I* - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de stocks e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador coordenador* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador* - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### Rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão, promoção e acesso

#### Grupo profissional

##### Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

**2- Condições de promoção e acesso:**

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

**Comércio vendas e armazéns****1- Condições de admissão:**

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2- Condições de promoção e acesso:**

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

**Construção civil****1- Condições de admissão:**

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2- Condições de promoção e acesso:**

a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

**Técnicos de desenho****1- Condições de admissão:**

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

**2- Condições de promoção e acesso:**

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.<sup>a</sup> decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 2.<sup>a</sup>, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 1.<sup>a</sup> decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.<sup>a</sup>;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

**Encarregados****1- Condições específicas:**

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - O acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho;

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;  
Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

#### Electricistas

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 18 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
  - Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup>, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;
  - Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;
  - A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
  - A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
  - O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### Trabalhadores de escritório

- 1- Condições de admissão:  
A idade mínima de admissão é de 18 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro- escriturário.
  - Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
  - Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
  - A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
  - A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
  - O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:  
Competência profissional reconhecida pela chefia;  
Perfil para a função.

#### Fogueiros

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 18 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.  
Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.
- 2- Condições específicas:
- Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;
  - Os fogueiros de 3.<sup>a</sup> ascenderão a fogueiros de 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;
  - Os fogueiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão a fogueiros de 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

- d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
- e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

#### **Instrumentistas**

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 16 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.;
- e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal

#### **Metalúrgicos**

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 16 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
- e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### **Quadros superiores**

##### **Condições de admissão, promoção e acesso**

- A - Conceito e principio geral:  
Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.
- B - Preenchimento de vagas:
- 1- Podem preencher lugares de quadros superiores:
- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

3- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenham funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea *b*) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

4- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

5- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

*a*) Estar ao serviço da empresa;

*b*) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

#### Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

*a*) Os analistas de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;

*b*) Os analistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;

*c*) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

*d*) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

*e*) A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

*f*) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

*a*) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

*b*) Os operadores de 3.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 2.<sup>a</sup>, após três anos de trabalho efectivo;

*c*) Os operadores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador principal I/operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

#### **Rodoviários**

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. esert	Vendas armazen	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Meia lúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord. A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal.princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.ª escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Fiel armazen. Miq. loco- motiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.ª escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cangas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.ª escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	Servente	Servente	Praticante	Praticante	-	Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2023							
Níveis	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 861,00 €	3 010,00 €	3 170,00 €	3 333,00 €	3 461,00 €	3 620,00 €	3 774,00 €
2	2 484,00 €	2 612,00 €	2 744,00 €	2 874,00 €	3 010,00 €	3 133,00 €	3 263,00 €
3	2 222,00 €	2 336,00 €	2 456,00 €	2 612,00 €	2 691,00 €	2 804,00 €	2 918,00 €
4	1 949,00 €	2 052,00 €	2 155,00 €	2 258,00 €	2 336,00 €	2 456,00 €	2 560,00 €
5	1 718,00 €	1 799,00 €	1 893,00 €	1 982,00 €	2 052,00 €	2 162,00 €	2 250,00 €
6	1 424,00 €	1 487,00 €	1 563,00 €	1 627,00 €	1 681,00 €	1 756,00 €	1 818,00 €
7	1 314,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €	1 531,00 €	1 591,00 €	1 651,00 €
8	1 245,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €	1 539,00 €
9	1 212,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €
10	1 132,00 €	1 170,00 €	1 196,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €
11	1 097,00 €	1 122,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 196,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €
12	1 062,00 €	1 097,00 €	1 132,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 226,00 €	1 258,00 €
13	1 024,00 €	1 059,00 €	1 105,00 €	1 122,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 226,00 €
14	1 003,00 €	1 038,00 €	1 059,00 €	1 083,00 €	1 105,00 €	1 151,00 €	1 196,00 €
15	988,00 €	1 018,00 €	1 038,00 €	1 057,00 €	1 071,00 €	1 105,00 €	1 140,00 €

A presente tabela, com exceção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

### Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
Comércio vendas e armazéns	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente

Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Servente	Servente
	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
Técnicos de desenho		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1. <sup>a</sup>
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2. <sup>a</sup>
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3. <sup>a</sup>
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial ( de três a seis anos)	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial ( até três anos)	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Aprendiz	Praticante

Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.ºescriturário
	Segundo-escriturário	2.ºescriturário
	Terceiro-escriturário	3.ºescriturário
Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1.ª	Fogueiro de 1.ª
	Fogueiro de 2.ª	Fogueiro de 2.ª
	Fogueiro de 3.ª	Fogueiro de 3.ª
Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro	
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I
Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1.ª
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2.ª
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3.ª
	Pré-oficial	Praticante

Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Fiel de Armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. <sup>a</sup>	Lubrificador
Praticante	Praticante	
Trabalhadores da produção (ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I-B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador-coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista qualificado	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Chefia IV	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especializado	Operador de 2. <sup>a</sup>
	Semi especializado	Operador de 3. <sup>a</sup>
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista-coordenador A
	-	Analista-coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. <sup>a</sup>	Analista de 1. <sup>a</sup>
	Analista de 2. <sup>a</sup>	Analista de 2. <sup>a</sup>
	Analista de 3. <sup>a</sup>	Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários	Motorista	Motorista

## Notas

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 7 de julho de 2023.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

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

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

E da seguinte organização sindical que para o efeito a credenciou:

FE - Federação dos Engenheiros, que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 279/2023, 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 ADP Fertilizantes, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 335 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Igualdade e não discriminação**

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa – Disposições gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.
- 2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.
- 2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.
- 4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.
- 5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

- 1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.
- 2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
- 3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa 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, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.
- 2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.
- 3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sin-

dicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

- 1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.
- 2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:
  - a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - Um delegado;
  - b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;
  - c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - Três delegados;
  - d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - Quatro delegados;
  - e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - Cinco delegados;
  - f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - Oito delegados;
  - g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3- O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço,
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

### CAPÍTULO III

#### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;

- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- 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.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituído não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Formação, plano e acesso profissional**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) A adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional**

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.<sup>a</sup> (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> (Admissão para efeitos de substituição).

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente au-

tenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

*f)* Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

*g)* Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

*h)* Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

*i)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

*j)* Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

*k)* Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

*l)* Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

*m)* Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

*n)* Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir o disposto na lei e no AE;

*b)* Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

*c)* Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

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

*e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

*f)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

*g)* Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

*h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

*i)* Cumprir o horário de trabalho;

*j)* Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;
- d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;
- f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE
- h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE.
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;
- m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;
- n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Baixa de categoria**

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Reconversão**

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a

formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alterações de actividade e ou de profissão**

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Controlo de gestão**

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações**

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

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

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por

esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;

c) Três turnos com folgas fixas;

d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;

e) Dois turnos com folgas fixas;

f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos

de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no número 4 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regulamento do trabalho por turnos**

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Permissão de horários flexíveis**

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5h00.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Não cessação da laboração em dias feriados**

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

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

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a

escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exi-

gências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,62 euros e 16,35 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 9,72 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso,

se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* deste número.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 14,11 euros.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a)* Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b)* Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c)* Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d)* Subsídio diário de deslocação no valor de 20,98 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verificarem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Férias nas grandes deslocações**

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Licenças de luto e doenças de familiares**

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Doença do pessoal deslocado**

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte

e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Períodos de inactividade**

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.<sup>a</sup> (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 89 533,14 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações por períodos prolongados**

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocações**

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.<sup>a</sup> (Seguro do pessoal deslocado).

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Utilização accidental de viatura própria**

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Férias - Período e época de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previs-

tos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano**

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito de férias**

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias 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 ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias**

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de faltas**

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito

horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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 prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;
- i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *f*) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;
- d) As previstas na alínea *k*) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de

subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea *c)* do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a)* No primeiro aumento, 20 %;
- b)* No segundo aumento, 30 %;
- c)* No terceiro aumento, 30 %;
- d)* No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a)* 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b)* 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Remuneração especial por trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária)

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **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, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

## **CAPÍTULO X**

### **Regalias sociais**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verificarem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 606,18 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em re-

feitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 14,28 euros e será revisado anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

## CAPÍTULO XI

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e

temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 17,63 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Prevenção às fábricas**

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### **Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

### Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### **Criação de novas categorias profissionais**

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos

representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### **Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho**

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

*a)* Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;

*b)* Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

*c)* Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

*d)* Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

*e)* Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### **Alteração da 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.

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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze 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.

## CAPÍTULO XIV

### **Disciplina**

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

- 3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
- a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Descrição de funções - Grupo profissional

#### Auxiliares de escritório

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

#### Comércio de vendas e armazéns

*Promotor técnico de vendas* - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado caixeiro* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente* - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas* - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

#### Construção civil

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente* - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

#### Técnicos de desenho

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

*Desenhador principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

#### Electricistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno* - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A* - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B* - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C* - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C* - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subcheefe administrativo* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

#### Foguetiros

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena o trabalho dos foguetiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Proceda à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

*Foguetiro principal* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

*Foguetiro* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

*Ajudante de foguetiro* - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do foguetiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

#### Instrumentistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

### Metalúrgicos

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Condutor de máquinas* - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

*Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Soldador* - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

*Chumbeio* - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

*Chefe de turno dos transportes ferroviários* - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

*Maquinista de locomotiva* - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho

Categoria única.

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

Categoria única.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

### Quadros superiores

#### I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

#### B - Graus profissionais - Definição de funções:

##### Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

##### Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Grau V

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

### I - Profissionais de economia

#### A - Definição genérica da função:

- 1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.
- 2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.
- 3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em

conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

**B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:**

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contabilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

**C - Descrição geral de funções:**

**Grau I e II**

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

**Grau III**

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

**Grau IV**

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.

#### Grau V

- a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;
- c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;
- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.

#### Grau VI

- a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;
- b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;
- c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;
- d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.

### III - Profissionais de engenharia

#### A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### B - Definição de funções

##### Grau I

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

##### Grau II

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e)* Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;
- f)* Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g)* Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III

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

#### Grau IV

- a)* Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b)* Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c)* Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- d)* Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- e)* Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- f)* Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

#### Grau V

- a)* Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;
- b)* Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c)* Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispendios ou objectivos a longo prazo;
- d)* O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e)* Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f)* Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Grau VI

- a)* Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b)* Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade

da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista coordenador* - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### Trabalhadores de produção

*Chefia nível I* - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de stocks e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador coordenador* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador* - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### Rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão, promoção e acesso

#### Grupo profissional

##### Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

#### Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.<sup>a</sup> decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 2.<sup>a</sup>, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 1.<sup>a</sup> decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.<sup>a</sup>;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - O acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho;

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

#### Electricistas

##### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup>, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### Trabalhadores de escritório

##### 1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro- escriturário.

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

#### Fogoeiros

##### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

##### 2- Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogoeiro serão promovidos a fogoeiro de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogoeiros de 3.<sup>a</sup> ascenderão a fogoeiros de 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogoeiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão a fogoeiros de 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

- d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
- e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

#### **Instrumentistas**

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 16 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.;
- e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal

#### **Metalúrgicos**

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 16 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
- e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### **Quadros superiores**

##### **Condições de admissão, promoção e acesso**

- A -Conceito e principio geral:  
Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.
- B - Preenchimento de vagas:
- 1- Podem preencher lugares de quadros superiores:
- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

3- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea *b)* do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

4- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no nº 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

5- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

*a)* Estar ao serviço da empresa;

*b)* Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

#### Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

*a)* Os analistas de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;

*b)* Os analistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;

*c)* O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

*d)* As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

*e)* A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

*f)* A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

*a)* Os praticantes serão promovidos a operador de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

*b)* Os operadores de 3.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 2.<sup>a</sup>, após três anos de trabalho efectivo;

*c)* Os operadores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador principal I/operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

#### **Rodoviários**

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. esert	Vendas armazém	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Meia lúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord. A	-
8	-	Encarregado/caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Of. princ. inst A Prep. trab. A	Of. princ. A Prep. trab. A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Of. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Of. princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal.princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.ª escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Fiel armaz. Miq. loco- motiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.ª escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cangas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.ª escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	Servente	Servente	Praticante	Praticante	-	Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2023							
Níveis	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 861,00 €	3 010,00 €	3 170,00 €	3 333,00 €	3 461,00 €	3 620,00 €	3 774,00 €
2	2 484,00 €	2 612,00 €	2 744,00 €	2 874,00 €	3 010,00 €	3 133,00 €	3 263,00 €
3	2 222,00 €	2 336,00 €	2 456,00 €	2 612,00 €	2 691,00 €	2 804,00 €	2 918,00 €
4	1 949,00 €	2 052,00 €	2 155,00 €	2 258,00 €	2 336,00 €	2 456,00 €	2 560,00 €
5	1 718,00 €	1 799,00 €	1 893,00 €	1 982,00 €	2 052,00 €	2 162,00 €	2 250,00 €
6	1 424,00 €	1 487,00 €	1 563,00 €	1 627,00 €	1 681,00 €	1 756,00 €	1 818,00 €
7	1 314,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €	1 531,00 €	1 591,00 €	1 651,00 €
8	1 245,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €	1 539,00 €
9	1 212,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €
10	1 132,00 €	1 170,00 €	1 196,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €
11	1 097,00 €	1 122,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 196,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €
12	1 062,00 €	1 097,00 €	1 132,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 226,00 €	1 258,00 €
13	1 024,00 €	1 059,00 €	1 105,00 €	1 122,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 226,00 €
14	1 003,00 €	1 038,00 €	1 059,00 €	1 083,00 €	1 105,00 €	1 151,00 €	1 196,00 €
15	988,00 €	1 018,00 €	1 038,00 €	1 057,00 €	1 071,00 €	1 105,00 €	1 140,00 €

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

### Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
Comércio vendas e armazéns	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente

Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Servente	Servente
	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
Técnicos de desenho		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1. <sup>a</sup>
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2. <sup>a</sup>
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3. <sup>a</sup>
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial ( de três a seis anos)	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial ( até três anos)	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.º escriturário
	Segundo-escriturário	2.º escriturário
	Terceiro-escriturário	3.º escriturário

Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>
	Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	Fogueiro de 3. <sup>a</sup>
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro
Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I
Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Pré-oficial	Praticante

Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. <sup>a</sup>	Lubrificador
Praticante	Praticante	
Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I-B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador-coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista qualificado	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Chefia IV	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especializado	Operador de 2. <sup>a</sup>
	Semi especializado	Operador de 3. <sup>a</sup>
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (Ex-analistas)	-	Analista-coordenador A
	-	Analista-coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. <sup>a</sup>	Analista de 1. <sup>a</sup>
	Analista de 2. <sup>a</sup>	Analista de 2. <sup>a</sup>
	Analista de 3. <sup>a</sup>	Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários	Motorista	Motorista

## Notas

1- Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2- Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 13 de julho de 2023.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

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

*Benny Gil Alves Freitas*, mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, mandatário.

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

*Benny Gil Alves Freitas*, mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Benny Gil Alves Freitas*, mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

*Benny Gil Alves Freitas*, mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, mandatário.

### Declarações

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

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

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa as seguintes organizações sindicais:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa as seguintes organizações sindicais:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- 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 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 281/2023, 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 ADP Fertilizantes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alterações salariais e outras ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado a empresa ADP Fertilizantes, SA, cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2- O AE abrange um empregador e 335 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo de empresa vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2- Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3- O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de março de cada ano.

6- Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7- A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8- A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9- As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10- Decorrido o prazo referido no número 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Igualdade e não discriminação**

Sempre que no acordo de empresa se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical na empresa – Disposições gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.
- 2- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.
- 2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento, é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.
- 4- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos números 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.
- 5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

- 1- Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.
- 2- Nas unidades de produção ou estabelecimento, com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
- 3- O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa 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, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.
- 2- Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.
- 3- Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sin-

dicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4- A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação, se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1- A sede;
- 2- O complexo fabril de Alverca;
- 3- A área regional Norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4- A área regional Sul.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

- 1- Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.
- 2- O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:
  - a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados - Um delegado;
  - b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;
  - c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados - Três delegados;
  - d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados - Quatro delegados;
  - e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados - Cinco delegados;
  - f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados - Oito delegados;
  - g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3- O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço,
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1- Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> (Crédito de horas).

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais).

2- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3- Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> (Constituição de comissões sindicais), em relação às comissões sindicais.

4- Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número 2 desta cláusula.

5- Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6- Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7- As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de Segurança Social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8- Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

### CAPÍTULO III

#### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2- O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3- Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4- As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;

- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6- Sempre que existam deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2- Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental, nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2- 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.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador, dependerá da observância de um aviso prévio de sete ou quinze dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de sessenta ou de cento e vinte dias.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6- Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1- O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2- Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituído não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

4- O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido 6 meses ou seja superior a tal período.

5- A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Formação, plano e acesso profissional**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas dispendido, para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

4- O trabalhador que adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger, com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) A adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas anuais certificadas.

7- A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Promoções e acessos**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2- No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Antiguidades e certificados de aprendizagem e formação profissional**

1- Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.<sup>a</sup> (Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas), certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2- Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Atribuição de categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2- Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3- Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4- As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se até 15 dias após o termo do prazo para entrega do Relatório Único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados, cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Contratos a termo

1- A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2- O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até quinze dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> (Admissão para efeitos de substituição).

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente au-

tenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

*f)* Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

*g)* Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes);

*h)* Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

*i)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

*j)* Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

*k)* Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

*l)* Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

*m)* Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

*n)* Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2- Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir o disposto na lei e no AE;

*b)* Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

*c)* Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

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

*e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, saúde e segurança no trabalho;

*f)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

*g)* Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

*h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

*i)* Cumprir o horário de trabalho;

*j)* Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos companheiros;
- d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;
- f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;
- g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE
- h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE.
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;
- m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;
- n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2- A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Baixa de categoria**

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Reconversão**

1- A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a

formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> (Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Alterações de actividade e ou de profissão**

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Controlo de gestão**

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações**

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

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

3- Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a Comissão Sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4- Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de quarenta horas.

2- A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder sete horas e meia para os trabalhadores que praticam um horário semanal de trinta e sete horas e meia nem oito para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por

esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6- O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7- O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3- Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6- A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7- Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10- A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11- A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Horário de trabalho - Definição, fixação e alterações), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12- No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13- Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho) quanto à duração do mesmo intervalo.

15- Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. A empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos

de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17- A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, quarenta horas por semana.

18- No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas.

19- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20- Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21- Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Regulamento do trabalho por turnos**

1- O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, SA;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2- Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8h00 às 16h00, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição após iniciada a semana tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Permissão de horários flexíveis**

1- Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2- Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3- O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores estudantes.

4- Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de alimentação).

6- O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9- O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos de remuneração especial considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5h00.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

2- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3- Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3- O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Não cessação da laboração em dias feriados**

1- As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3- Se a substituição durar mais de 6 meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6- O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local habitual de trabalho - Princípio geral**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferências individuais**

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

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

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

2- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

## CAPÍTULO VI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade constam das normas relativas à protecção da parentalidade em vigor nos termos da lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a

escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6- Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> (Direitos especiais dos trabalhadores estudantes), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2- Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no número 1.

3- Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

8- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

9- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exi-

gências imperiosas do funcionamento da empresa.

11- A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

No Continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

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

4- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do número 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respetivamente, em 3,62 euros e 16,35 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no Continente

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Nas grandes deslocações no Continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de 9,72 euros;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso,

se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* deste número.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 14,11 euros.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- Nas grandes deslocações ao estrangeiro os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a)* Pagamento pela empresa das despesas com transportes;
- b)* Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;
- c)* Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d)* Subsídio diário de deslocação no valor de 20,98 euros.

2- Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verificarem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Férias nas grandes deslocações**

1- Nas grandes deslocações dentro ou fora do Continente os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2- Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3- No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4- Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Licenças de luto e doenças de familiares**

1- A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais

2- Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Doença do pessoal deslocado**

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela Segurança Social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte

e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar inclusive no regresso.

6- Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de Segurança Social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo dispendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas, considerado como efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Períodos de inactividade**

1- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2- Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.<sup>a</sup> (Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados) do AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 89 533,14 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações por períodos prolongados**

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocações**

1- Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2- Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> (Grandes deslocações no Continente), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3- Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4- Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5- Esta cláusula abrange apenas deslocações no Continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.<sup>a</sup> (Seguro do pessoal deslocado).

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Utilização acidental de viatura própria**

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do número 3 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

Sem prejuízo do disposto nos números 20 e 21 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0h00 e termo às 24h00. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição do feriado de Terça-Feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0h00 e termina às 24h00 do respectivo dia.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Férias - Período e época de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dia;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4- O trabalhador no ano de admissão tem direito após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6- A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previs-

tos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

11- O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano**

1- Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4- Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito de férias**

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra;

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias 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 ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias**

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias).

3- Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no número 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Férias - Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de faltas**

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias;

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito

horas ou, excepcionalmente, logo que possível;

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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 prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste AE e na lei;
- i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do número 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4- A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6- Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *f*) da cláusula anterior; exceto nos casos em que a Segurança Social atribui 15 dias de assistência à família, a empresa atribuirá mais 7 dias;
- d) As previstas na alínea *k*) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3- A retribuição mensal compreende as prestações previstas no número 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5- A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2- Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3- O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida a partir de 1 de janeiro de 2019 de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor correspondente ao nível salarial 12-B, exceto para os 3 turnos de folga variável que será correspondente ao nível salarial 10-B:

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 %;
- b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 %;
- c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 %;
- d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 %;
- e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 %;
- f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 %.

2- Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4- Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

- a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;
- b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;
- c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;
- d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no número 17 da cláusula 36.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de

subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6- No caso da alínea *c)* do número 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a)* No primeiro aumento, 20 %;
- b)* No segundo aumento, 30 %;
- c)* No terceiro aumento, 30 %;
- d)* No quarto aumento, 20 %.

7- Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8- Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), acrescida das seguintes percentagens:

- a)* 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b)* 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 % calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2- A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> (Cálculo da retribuição horária).

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3- A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no número 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### 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, e sem prejuízo da retribuição normal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

5- O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de novembro.

6- Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela Segurança Social.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

## **CAPÍTULO X**

### **Regalias sociais**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela Segurança Social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de outubro de 1978.

3- A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de Segurança Social será paga pela empresa.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1- Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2- A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verificarem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de 606,18 euros.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3- Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em re-

feitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4- Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no número 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5- Só beneficia do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6- Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7- O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 14,28 euros e será revisado anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10- No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

## CAPÍTULO XI

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissões de saúde e segurança no trabalho

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Doença súbita

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e

temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 17,63 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de outubro de 1979 a data de vencimento de cada diuturnidade, será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3- As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de outubro de 1979, em 1 de janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento, será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4- Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Prevenção às fábricas**

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte.

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### **Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

### Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### **Criação de novas categorias profissionais**

1- Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2- Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3- As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2- A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3- A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4- As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos

representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6- As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1- Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2- O disposto no número 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3- No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no número 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no número 1 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1- O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho**

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

*a)* Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;

*b)* Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;

*c)* Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;

*d)* Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;

*e)* Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 (um vírgula cinquenta) meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes, não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Alteração da 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.

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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para os efeitos do número 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os quinze 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.

## CAPÍTULO XIV

**Disciplina**Cláusula 114.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

- 3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 4- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
- a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Descrição de funções - Grupo profissional

#### Auxiliares de escritório

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

#### Comércio de vendas e armazéns

*Promotor técnico de vendas* - É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado caixeiro* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de stocks, vendas e outras movimentações utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente* - É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas* - É o trabalhador que, no armazém movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende e movimentada produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

#### Construção civil

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente* - É o trabalhador indiferenciado, que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

#### Técnicos de desenho

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

*Desenhador principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

#### Electricistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno* - É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

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

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A* - Coordena, e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B* - Coordena, e controla directamente, quer em estruturas de staff, quer de «line», os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C* - Planifica coordena e controla, quer em estruturas de staff, quer de line, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B* - Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C* - É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subcheefe administrativo* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

#### Foguetiros

*Encarregado* - É o trabalhador que coordena o trabalho dos foguetiros é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Proceda à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

*Foguetiro principal* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão

*Foguetiro* - É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

*Ajudante de foguetiro* - É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do foguetiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

#### Instrumentistas

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

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

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

### Metalúrgicos

*Encarregado* - É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Oficial principal* - É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Condutor de máquinas* - É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

*Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Soldador* - É o trabalhador que utilizando equipamento de soldadura adequado liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

*Chumbeio* - É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

*Chefe de turno dos transportes ferroviários* - É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

*Maquinista de locomotiva* - É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluídos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação tendo em atenção o nível de stocks definido e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento, e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e á higiene do local de trabalho.

Categoria única.

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

Categoria única.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

### Quadros superiores

#### I - Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A - Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins:

Gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

#### B - Graus profissionais - Definição de funções:

##### Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

##### Grau III

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Grau IV

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Grau V

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

### I - Profissionais de economia

#### A - Definição genérica da função:

- 1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socio-económicas a nível sectorial e global.
- 2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e macroeconómicas.
- 3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em

conta a sua inserção na economia em geral.

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo.

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional.

6- Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos.

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa.

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão.

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa.

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

**B - Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:**

- Análises macro e microeconómicas;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional e controlo de execução;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativo-contabilístico;
- Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
- Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

**C - Descrição geral de funções:**

**Grau I e II**

- a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;
- c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;
- e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior.

**Grau III**

- a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;
- c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;
- d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;
- e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar.

**Grau IV**

- a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;
- b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;
- c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

- d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;*
- e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção.*

#### Grau V

- a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;*
- b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;*
- c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;*
- d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa á política e às orientações gerais definidas pela empresa;*
- e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacte pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa.*

#### Grau VI

- a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;*
- b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;*
- c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;*
- d) Mantém, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;*
- e) As decisões a tomar podendo ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacte decisivo para o sector de actuação.*

### III - Profissionais de engenharia

#### A - Definição genérica da função:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### B - Definição de funções

##### Grau I

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);*
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;*
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;*
- d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;*
- e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;*
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;*
- g) Este profissional não tem funções de chefia.*

##### Grau II

- a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;*
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;*
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;*

- d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e)* Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;
- f)* Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g)* Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

#### Grau III

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

#### Grau IV

- a)* Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;
- b)* Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c)* Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- d)* Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;
- e)* Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;
- f)* Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades.

#### Grau V

- a)* Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;
- b)* Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c)* Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispendios ou objectivos a longo prazo;
- d)* O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;
- e)* Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f)* Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Grau VI

- a)* Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b)* Investigação coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade

da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa, para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista coordenador* - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista* - É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### Trabalhadores de produção

*Chefia nível I* - Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de stocks e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador coordenador* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal* - É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador* - É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante* - É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### Rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão, promoção e acesso

#### Grupo profissional

##### Auxiliares de escritório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 16 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

2- Condições de promoção e acesso:

Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

#### Comércio vendas e armazéns

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Construção civil

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Técnicos de desenho

1- Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: Curso técnico-profissional adequado.

2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.<sup>a</sup> decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 2.<sup>a</sup>, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 1.<sup>a</sup> decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.<sup>a</sup>;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

– Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

– Competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Encarregados

1- Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2- Condições de promoção e acesso - O acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio.

De oficial principal ou preparador de trabalho;

Para encarregado B - 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A - 90 dias de exercício efectivo da função;

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

#### Electricistas

##### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2- Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup>, decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos 3 anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### Trabalhadores de escritório

##### 1- Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2- Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro- escriturário.

b) Os terceiro-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundo-escriturários, serão promovidos à categoria imediata, logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A transição do nível B para o nível A, nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa estão sujeitas às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

#### Fogoeiros

##### 1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão - Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

##### 2- Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogoeiro serão promovidos a fogoeiro de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogoeiros de 3.<sup>a</sup> ascenderão a fogoeiros de 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogoeiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão a fogoeiros de 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

- d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
- e) Transição do nível B para o nível A, na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

#### **Instrumentistas**

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 16 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.;
- e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal

#### **Metalúrgicos**

- 1- Condições de admissão:  
Idade mínima - 16 anos;  
Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.
- 2- Condições de promoção e acesso:
- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:  
Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia.
- e) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;
- f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### **Quadros superiores**

##### **Condições de admissão, promoção e acesso**

##### **A -Conceito e principio geral:**

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

##### **B - Preenchimento de vagas:**

##### **1- Podem preencher lugares de quadros superiores:**

- a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;
- b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

3- Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores, satisfazem os requisitos previstos na alínea *b*) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

4- Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no número 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

5- O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

C - Promoções e acesso:

1- São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

*a*) Estar ao serviço da empresa;

*b*) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2- O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3- Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4- Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluam, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato, só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5- Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

#### Trabalhadores de laboratório

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos;

Habilitações - Curso técnico-profissional adequado.

*a*) Os analistas de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;

*b*) Os analistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria;

*c*) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

*d*) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A, obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

*e*) A atribuição da categoria de analista coordenador, reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

*f*) A transição do nível B para o nível A, na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

1- Condições de admissão:

Idade mínima - 18 anos

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2- Condições de promoção e acesso:

*a*) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

*b*) Os operadores de 3.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 2.<sup>a</sup>, após três anos de trabalho efectivo;

*c*) Os operadores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª	90	-	-	-	Operador principal II ou operador coordenador II
	90	90	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	90	-	Chefia I-B
	90	90	90	90	Chefia I-A
Operador principal II/operador coordenador II	90	-	-	-	Operador principal I ou operador coordenador I
	90	90	-	-	Chefia I-B
	90	90	90	-	Chefia I-A
Operador principal I/operador coordenador I	90	-	-	-	Chefia I-B
	90	90	-	-	Chefia I-A
Chefia I-B	90	-	-	-	Chefia I-A

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

#### **Rodoviários**

Condições específicas:

Idade mínima - 18 anos de idade;

Habilitações - Escolaridade mínima obrigatória.

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

Nota - Conceito de trabalho efectivo - Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. esert	Vendas armazém	Construc. civil	Desenho	Electricistas	Trab. escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Meia lúrgicos	Q. sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	VI	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	V	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	IV	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III	-	-	-
5	-	Promotor tec. vendas	-	-	-	-	-	-	-	II	-	-	-
6	-	-	-	-	-	Ch./esp. adm. C	-	-	-	I	-	-	-
7	-	-	Encarregado A	Dés. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	-	Chefia I-A	Anal.coord. A	-
8	-	Encarregado/ caixeiro	Encarregado B	-	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	-	Chefia I-B	Anal.coord. B	-
9	-	-	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst. A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	-	Op.coord. I Op. princ. I	Anal.princ. A	-
10	-	-	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic.princ. B Prep. trab. B	-	Op. coord. II Op. princ. II	Anal.princ. B	-
11	-	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.ª escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Fiel armaz. Maq. loco- motiva	-	Operador 1.ª	Analista 1.ª	-
12	-	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.ª escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	-	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	-	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.ª escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	-	Operador 3.ª	Analista 3.ª	-
14	Contínuo	Servente	Servente	Praticante	Praticante	Praticante	Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	-	Praticante	-	-
15													

ADP Fertilizantes, SA- Tabela de progressão horizontal - 2023							
	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 861,00 €	3 010,00 €	3 170,00 €	3 333,00 €	3 461,00 €	3 620,00 €	3 774,00 €
2	2 484,00 €	2 612,00 €	2 744,00 €	2 874,00 €	3 010,00 €	3 133,00 €	3 263,00 €
3	2 222,00 €	2 336,00 €	2 456,00 €	2 612,00 €	2 691,00 €	2 804,00 €	2 918,00 €
4	1 949,00 €	2 052,00 €	2 155,00 €	2 258,00 €	2 336,00 €	2 456,00 €	2 560,00 €
5	1 718,00 €	1 799,00 €	1 893,00 €	1 982,00 €	2 052,00 €	2 162,00 €	2 250,00 €
6	1 424,00 €	1 487,00 €	1 563,00 €	1 627,00 €	1 681,00 €	1 756,00 €	1 818,00 €
7	1 314,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €	1 531,00 €	1 591,00 €	1 651,00 €
8	1 245,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €	1 539,00 €
9	1 212,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €	1 419,00 €	1 487,00 €
10	1 132,00 €	1 170,00 €	1 196,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €	1 323,00 €	1 366,00 €
11	1 097,00 €	1 122,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 196,00 €	1 258,00 €	1 291,00 €
12	1 062,00 €	1 097,00 €	1 132,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 226,00 €	1 258,00 €
13	1 024,00 €	1 059,00 €	1 105,00 €	1 122,00 €	1 151,00 €	1 170,00 €	1 226,00 €
14	1 003,00 €	1 038,00 €	1 059,00 €	1 083,00 €	1 105,00 €	1 151,00 €	1 196,00 €
15	988,00 €	1 018,00 €	1 038,00 €	1 057,00 €	1 071,00 €	1 105,00 €	1 140,00 €

A presente tabela, com exceção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

### Enquadramento profissional - Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório	Contínuo	Contínuo
	Promotor técnico	Promotor técnico de vendas
	Promotor de vendas	Promotor técnico de vendas
	Caixeiro-encarregado	Encarregado-caixeiro
Comércio vendas e armazéns	1.º caixeiro	Caixeiro
	Conferente	Conferente
	Servente (mais de dois anos)	Operador de cargas e descargas
	Servente (menos de dois anos)	Servente

Construção civil	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
		Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Servente	Servente
	Desenhador projectista	Desenhador projectista
		Desenhador principal A
Técnicos de desenho		Desenhador principal B
	Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador de 1. <sup>a</sup>
	Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador de 2. <sup>a</sup>
	Desenhador (menos de três anos)	Desenhador de 3. <sup>a</sup>
	Praticante	Praticante
Electricistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Chefe de turno A
	Chefe de turno	Chefe de turno B
	-	Oficial principal A
	Oficial principal	Oficial principal B
	-	Preparador de trabalho A
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial (de três a seis anos)	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial (até três anos)	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Aprendiz	Praticante
Trabalhadores de escritório	Chefia/especialista administrativo C	Chefia/especialista administrativo C
	Chefia/especialista administrativo B	Chefia/especialista administrativo B
	Chefia/especialista administrativo A	Chefia/especialista administrativo A
	-	Subchefe administrativo A
	-	Escriturário principal A
	Chefe de secção/subchefe de secção	Subchefe administrativo B
	-	Escriturário principal B
	Primeiro-escriturário	1.ºescriturário
	Segundo-escriturário	2.ºescriturário
	Terceiro-escriturário	3.ºescriturário
Fogueiros	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Fogueiro principal A
	-	Fogueiro principal B
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	Fogueiro de 1. <sup>a</sup>
	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>	Fogueiro de 2. <sup>a</sup>
	Fogueiro de 3. <sup>a</sup>	Fogueiro de 3. <sup>a</sup>
	Ajudante de fogueiro	Ajudante de fogueiro

Quadros superiores	Quadro superior de grau VI	Quadro superior de grau VI
	Quadro superior de grau V	Quadro superior de grau V
	Quadro superior de grau IV	Quadro superior de grau IV
	Quadro superior de grau III	Quadro superior de grau III
	Quadro superior de grau II	Quadro superior de grau II
	Quadro superior de grau I-B	Quadro superior de grau I
	Quadro superior de grau I-A	Quadro superior de grau I
Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	Ofic. principal electrónico de nível I	Ofic. principal electrónico A
	Ofic. principal electrónico de nível II	Ofic. principal electrónico B
	Ofic. principal instrumentista de nível I	Ofic. principal instrumentista A
	-	Preparador de trabalho A
	Ofic. principal instrumentista de nível II	Ofic. principal instrumentista B
	Preparador de Trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial (mais de 6 anos)	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Oficial ( de três a seis anos)	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial ( até três anos)	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Pré-oficial	Praticante
Metalúrgicos	Encarregado A	Encarregado A
	Encarregado B	Encarregado B
	-	Oficial principal A
	-	Preparador de trabalho A
	Chefe de turno ferroviário	Chefe de turno ferroviário
	Oficial principal	Oficial principal B
	Preparador de trabalho	Preparador de trabalho B
	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 1. <sup>a</sup>
	Fiel de armazém	Fiel de armazém
	Maquinista de locomotiva	Maquinista de locomotiva
	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>
	Oficial de 3. <sup>a</sup>	Oficial de 3. <sup>a</sup>
	Entregador de ferramentas	Entregador de ferramentas
	Lubrificador de 1. <sup>a</sup>	Lubrificador
	Praticante	Praticante

Trabalhadores da produção (Ex-químicos)	Chefia I-A	Chefia I-A
	Chefia I-B	Chefia I-B
	Chefia I-C	Operador-coordenador I
	Chefia II-A	Operador principal I/II
	-	Operador coordenador II
	Chefia II-B	Operador principal II
	Chefia III	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista qualificado	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Chefia IV	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especialista	Operador de 1. <sup>a</sup>
	Especializado	Operador de 2. <sup>a</sup>
	Semi especializado	Operador de 3. <sup>a</sup>
	Não especializado	Praticante
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas)	-	Analista-coordenador A
	-	Analista-coordenador B
	-	Analista principal A
	Analista principal	Analista principal B
	Analista de 1. <sup>a</sup>	Analista de 1. <sup>a</sup>
	Analista de 2. <sup>a</sup>	Analista de 2. <sup>a</sup>
	Analista de 3. <sup>a</sup>	Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários	Motorista	Motorista

## Notas

1-Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2-Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

Alverca, 4 de julho de 2023.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Alfredo Gonzalez-Panizo Tamargo*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 280/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua versão atual, decorrente das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E a

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede na Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, aqui representado pela Sra. Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente, e Sr. Dr. João Gama Marques Proença, na qualidade de vice-presidente, e Carla Maria Santos Silva, na qualidade de elemento da comissão executiva, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segunda outorgante» ou «FNAM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua versão atual, decorrente das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua versão atual, decorrente das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 10 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

*Joana Savva Bordalo e Sá*, presidente.

*João Gama Marques Proença*, vice-presidente.

*Carla Maria Santos Silva*, elemento da comissão executiva.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 289/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua versão atual, decorrente das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E o

Sindicato Independente dos Médicos - SIM, com sede na Avenida 5 de Outubro, n.º 151, 9.º em Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de março de 2007, aqui representado pelo Sr. Dr. Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha e Sr.ª Dra. Maria João Rondão Tiago Branco, membros do secretariado nacional, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «SIM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua versão atual, decorrente das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, o que se faz, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na sua versão atual, decorrente das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Feito em triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 21 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

*Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha*, secretário-geral do SIM.

*Maria João Rondão Tiago Branco*, membro do secretariado do SIM.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 288/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E a

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede na Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, aqui representado pela Sra. Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente, e Sr. Dr. João Gama Marques Proença, na qualidade de vice-presidente, e Carla Maria Santos Silva, na qualidade de elemento da comissão executiva, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segunda outorgante» ou «FNAM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo Colectivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo colectivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

2- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 10 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.  
*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

*Joana Savva Bordalo e Sá*, presidente.  
*João Gama Marques Proença*, vice-presidente.  
*Carla Maria Santos Silva*, membro da comissão executiva.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 290/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, e outro sob o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E o

Sindicato Independente dos Médicos - SIM, com sede na Avenida 5 de Outubro, n.º 151, 9.º em Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de março de 2007, aqui representado pelo Sr. Dr. Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha e Sr.ª Dra. Maria João Rondão Tiago Branco, membros do secretariado nacional, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «SIM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, e outro, sob o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48 de 29 de dezembro de 2011, que se faz nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, e outro sob o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Feito em triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 21 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

*Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha*, secretário-geral do SIM.

*Maria João Rondão Tiago Branco*, membro do secretariado do SIM.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 291/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E a

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede na Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, aqui representado pela Sra. Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente, e Sr. Dr. João Gama Marques Proença, na qualidade de vice-presidente, e Carla Maria Santos Silva, na qualidade de elemento da comissão executiva, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segunda outorgante» ou «FNAM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo Colectivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010, o que se faz, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 10 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

*Joana Savva Bordalo e Sá*, presidente.

*João Gama Marques Proença*, vice-presidente

*Carla Maria Santos Silva*, elemento da comissão executiva.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 292/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E o

Sindicato Independente dos Médicos - SIM, com sede na Avenida 5 de Outubro, n.º 151, 9.º, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de março de 2007, aqui representado pelo Sr. Dr. Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha e Sra. Dr.ª Maria João Rondão Tiago Branco, membros do secretariado nacional, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «SIM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010, o que se faz nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Feito em triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 21 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

*Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha*, secretário-geral do SIM.

*Maria João Rondão Tiago Branco*, membro do secretariado do SIM.

Depositado em 5 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 293/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outros, celebrado entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e a mesma associação sindical.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeira outorgante»;

E

Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, pessoa coletiva n.º 514 470 950, com sede em Rua Conselheiro Arala Chaves, n.º 8, 1.º frente, 3880-038 Ovar, neste ato representados por Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite, na qualidade de presidente, e por Álvora Carvalho Almeida Ferreira Silva, na qualidade de vice-presidente, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo ao acordo coletivo entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros, instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, nos termos seguintes:

## Cláusula 1.ª

O primeiro outorgante declara ainda que adere ao acordo coletivo entre o então Centro Hospitalar do Algarve, EPE, agora Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, instrumento parcelar e transitório, aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

## Cláusula 2.ª

A Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

## Cláusula 3.ª

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 340 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

Vila Franca de Xira, 10 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

*Carlos Manuel Pereira Andrade Costa*, presidente do conselho de administração.

*António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro*, vogal executivo.

Pela Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE:

*Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite*, presidente.

*Álvara Carvalho Almeida Ferreira Silva*, vice-presidente.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 282/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais**

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro, ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019, celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP, pessoa coletiva n.º 510 488 595, com sede em Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representados por José Joaquim Abrão, na qualidade de secretário-geral;

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, pessoa coletiva n.º 500 909 539, com sede em Campo Grande n.º 382 C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, neste ato representados por Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente e por José António Rebelo Costa Grossinho na qualidade de dirigente mandatado pela direção, com poderes para o ato, de ora em diante designados por «segundos outorgantes»;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019, nos termos seguintes:

## Cláusula 1.ª

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

## Cláusula 2.ª

As associações sindicais subscritoras aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

## Cláusula 3.ª

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 4 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 2.<sup>a</sup> do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 10 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

*Carlos Manuel Pereira Andrade Costa*, presidente do conselho de administração.

*António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro*, vogal executivo.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP:

*José Joaquim Abrão*, secretário-geral.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente.

*José António Rebelo Costa Grossinho*, dirigente mandatado pela direção.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 287/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical**

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como primeira outorgante;

E

a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, pessoa coletiva n.º 501233458, com sede em Lisboa, neste ato representados por Artur José Carreira Cunha Sequeira e Ana Maria Chelo Amaral, na qualidade de membros da direção nacional, com poderes para o ato, de ora em diante designados como «segundo outorgante»;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

## Cláusula 1.ª

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

## Cláusula 2.ª

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

## Cláusula 3.ª

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 349 trabalhadores ao seu serviço.

## Cláusula 4.ª

1-O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

2-Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação

Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 10 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

*Carlos Manuel Pereira Andrade Costa*, presidente do conselho de administração.

*António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro*, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

*Ana Maria Chelo Amaral*, membro da direção nacional devidamente mandatada.

*Artur José Carreira Cunha Sequeira*, membro da direção nacional devidamente mandatada.

Representados:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro; e
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 286/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais**

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e os mesmos sindicatos.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como primeira outorgante;

E

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, pessoa coletiva n.º 501 094 644, com sede em Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representados pelo Vice-secretário-geral Ricardo Jorge Teixeira de Freitas e pelo secretário Nacional e mandatário Pedro Manuel Dias Salvado, com poderes para o ato;

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, pessoa coletiva n.º 500 909 539, com sede em Campo Grande n.º 382 C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, neste ato representados por Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente e por José António Rebelo Costa Grossinho na qualidade de dirigente mandatado pela direção;

Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS), pessoa coletiva n.º 502 036 524, com sede na Rua Camilo Vaz, 25 - 2.º sala U, 4430-686, Vila Nova de Gaia, neste ato representados por Luís Manuel Noura Grabulho, na qualidade de presidente da direção, e por Manuel Alberto Almeida Silva, na qualidade de Tesoureiro da direção;

Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS, pessoa coletiva n.º 514 646 136, com sede em Avenida Fernando Magalhães, n.º 584, 2.º G, 3000-174 Coimbra, neste ato representados por Paulo Carlos Alves de Carvalho, na qualidade de presidente e por Rogério André Canas Miguel Pedro, na qualidade de vice-presidente;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

## Cláusula 1.ª

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

As associações sindicais subscritoras aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 387 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 10 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

*Carlos Manuel Pereira Andrade Costa*, presidente do conselho de administração.

*António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro*, vogal executivo.

Pelas associações sindicais:

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

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, vice-secretário-geral e mandatário.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, secretário-nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente da direção.

*José António Rebelo Costa Grossinho*, dirigente mandatado pela direção.

Pelo Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS):

*Luis Manuel Noura Grabulho*, presidente da direção.

*Manuel Alberto Almeida Silva*, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS:

*Paulo Carlos Alves de Carvalho*, presidente.

*Rogério André Canas Miguel Pedro*, vice-presidente.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 285/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais**

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como primeira outorgante;

E

Sindicato Nacional dos Farmacêuticos (SNF), pessoa coletiva n.º 503 506 621, com sede em Rua da Cedofeita, 347, 1.º Esquerdo, 4050-181 Porto, neste ato representados por João Luís Vaz de Paiva Alves, na qualidade de membro da direção, e por Ana Isabel Alves Inácio, na qualidade de membro da Assembleia Geral;

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, pessoa coletiva n.º 501 094 644, com sede em Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representados por Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de Vice-secretário-geral e por Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário Nacional e mandatário;

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, pessoa coletiva n.º 500 909 539, com sede em Campo Grande n.º 382 C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, neste ato representados por Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente e por José António Rebelo Costa Grossinho na qualidade de dirigente mandatado pela direção.

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos termos seguintes:

## Cláusula 1.ª

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

## Cláusula 2.ª

As associações sindicais subscritoras aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo Hospital de Vila Franca de Xira, EPE.

## Cláusula 3.ª

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, EPE e mais 349 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.<sup>a</sup> do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 10 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

*Carlos Manuel Pereira Andrade Costa*, presidente do conselho de administração.  
*António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro*, vogal executivo.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

*João Luís Vaz de Paiva Alves*, membro da direção e mandatário.  
*Ana Isabel Alves Inácio*, membro da assembleia geral e mandatária.

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

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, vice-secretário-geral e mandatário.  
*Pedro Manuel Dias Salvado*, secretário nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente.  
*José António Rebelo Costa Grossinho*, dirigente mandatado pela direção.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 284/2023, 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 adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e as mesmas associações sindicais**

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e os mesmos Sindicatos.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a Certidão Permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como primeira outorgante;

E

Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS), pessoa coletiva n.º 501 080 961, com sede em Rua Brito e Cunha, n.º 519, 4450-088 Matosinhos, neste ato representados por Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente e por Fernando José Soura Zorro, na qualidade de vice-presidente;

Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, pessoa coletiva n.º 501 404 767, com sede em Rua Damião de Góis, 93, S/LJ - Sala 1, 4050-225, no Porto, neste ato representados por Dr. António Carlos Silva Santos, na qualidade de presidente e por Dra. Adriana Raquel Ferreira Martins na qualidade de membro do secretariado nacional;

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, pessoa coletiva n.º 501 094 644, com sede em Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, neste ato representados pelo Vice-secretário-geral Ricardo Jorge Teixeira de Freitas e pelo secretário Nacional e mandatário Pedro Manuel Dias Salvado, com poderes para o ato;

Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, pessoa coletiva n.º 504 054228, com sede em Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, 1500-275 Lisboa, neste ato representados por João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente da direção e por Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direção;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

## Cláusula 1.ª

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

As associações sindicais subscritoras estão de acordo com a subscrição do necessário e presente acordo de adesão.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, e mais 94 trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.<sup>a</sup> do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de setembro de 2023.

Vila Franca de Xira, 10 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

*Carlos Manuel Pereira Andrade Costa*, presidente do conselho de administração.

*António Pedro Pinto Machado de Eça Pinheiro*, vogal executivo.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

*Luís Alberto Pinho Dupont*, presidente.

*Fernando José Soura Zorro*, vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*António Carlos Silva Santos*, presidente.

*Adriana Raquel Ferreira Martins*, membro do secretariado nacional.

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

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, vice-secretário-geral e mandatário.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, secretário Nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

*João Paulo Tavares Pequito Valente*, presidente da direção.

*Jorge Manuel Oliveira de Sousa*, membro da direção.

Depositado em 4 de setembro de 2023, a fl. 42 do livro n.º 13, com o n.º 283/2023, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de agosto de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 165 onde se lê:

«Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2-(...)

3-(...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de seis diuturnidades.

2-(...)

3-(...))»

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 7 de agosto de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022.

**CAPÍTULO I****Constituição, denominação, âmbito, sigla, símbolo e sede****Artigo 1.º**

A Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE é uma associação sindical constituída por sindicatos que representem enfermeiros, e que a ela tenham aderido livremente, que passa a reger-se por estes estatutos.

**Artigo 2.º**

A Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros - FENSE poderá designar-se abreviadamente por FENSE, como se faz nos presentes estatutos.

**Artigo 3.º**

1- A área de jurisdição da federação compreende todo o território nacional e pode ainda integrar associações sindicais que congreguem enfermeiros que trabalhem no estrangeiro na dependência de instituições portuguesas.

2- Incumbe à FENSE, sem prejuízo da identidade e atribuições dos sindicatos federados, representá-los face às entidades patronais públicas ou privadas e suas associações, em matéria de questões laborais de âmbito geral e de outras que as associações sindicais federadas lhe deleguem.

**Artigo 4.º**

O símbolo e a bandeira da FENSE serão os aprovados em conselho nacional.

**Artigo 5.º**

1- A federação terá a sua sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, n.ºs 61 a 63, 3030-014 Coimbra.

2- A FENSE pode criar delegações ou outras formas de representação a nível regional.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### Artigo 6.º

1- A federação orienta a sua ação pela defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e morais dos trabalhadores da área da enfermagem; pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência sindical e pela edificação e salvaguarda de sólidos laços de solidariedade com os demais trabalhadores portugueses.

#### Artigo 7.º

A federação garante aos sindicatos que a integram o direito de tendência, nos seguintes termos:

1- Aos sindicatos integrantes da federação é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

2- A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos sindicatos integrantes da federação;

3- As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da federação;

4- Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante da federação, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

5- As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática dos sindicatos integrantes da federação e de todos os trabalhadores enfermeiros neles filiados;

6- Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários da federação e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

7- Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

8- Os sindicatos integrantes da federação e os titulares dos seus órgãos estatutários não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

9- A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa do congresso, subscrita pelo sindicato ou sindicatos aderentes, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

10- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência do congresso.

#### Artigo 8.º

A FENSE desenvolve a sua atividade com total independência face às entidades patronais e suas organizações, ao Estado, às instituições religiosas e às formações partidárias.

#### Artigo 9.º

1- A FENSE defende o princípio da solidariedade internacional e, nesse sentido, defende o estabelecimento de relações com organizações estrangeiras sindicais especialmente da área de enfermagem, na base do apoio mútuo, da absoluta igualdade e da não ingerência nos assuntos da competência específica de cada organização.

2- A associação ou filiação da FENSE em qualquer organização nacional ou estrangeira só poderá ocorrer após deliberação do conselho nacional obtida por maioria de dois terços de votos favoráveis.

## CAPÍTULO III

### Objetivos e competência

#### Artigo 10.º

A FENSE tem por objetivo, em especial:

- 1- Promover a salvaguarda e defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos dos filiados;
- 2- Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das legítimas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- 3- Alicerçar a solidariedade entre os trabalhadores.

#### Artigo 11.º

As competências da federação são as competências próprias e as delegadas nos sindicatos que a compõem, designadamente:

- 1- Negociar com o Governo e outras entidades públicas ou privadas todas as questões referentes aos sindicatos membros;
- 2- Negociar e celebrar protocolos e convenções coletivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva, que abranjam os trabalhadores associados nos sindicatos federados;
- 3- Participar ativamente na elaboração da legislação de trabalho, em especial naquela que é aplicável aos seus associados;
- 4- Participar na definição das opções do plano para a saúde e na definição das verbas do Orçamento do Estado destinadas ao sector da saúde;
- 5- Negociar, conjuntamente com outras associações sindicais representativas, os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados aos aumentos salariais dos trabalhadores da Administração Pública, tendo em atenção a especificidade da natureza da atividade profissional dos enfermeiros;
- 6- Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento dos serviços de saúde;
- 7- Fiscalizar a aplicação das leis e instrumentos de regulamentação de trabalho e propor a correção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos enfermeiros;
- 8- Participar, conjuntamente com outras associações sindicais, na gestão das instituições de Segurança Social;
- 9- Participar na definição das grandes opções de política de saúde, em representação dos sindicatos filiados, nos conselhos que para o efeito se criem;
- 10- Definir a orientação das relações de cooperação e solidariedade internacional;
- 11- Prestar toda a assistência que lhe seja possível, nomeadamente estudando as questões de interesse para os sindicatos federados e procurar soluções para as mesmas e, em especial, na área sindical e jurídica dos sindicatos filiados;
- 12- Declarar greves e solidarizar-se com as ações coletivas promovidas pelos sindicatos federados e pelo movimento sindical democrático;
- 13- Receber a quotização dos sindicatos federados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão.

### CAPÍTULO IV

#### Filiação

#### Artigo 12.º

- 1- Podem filiar-se na FENSE todos os sindicatos que tenham a representatividade referida no artigo 1.º destes estatutos e que pautem a sua ação pelos princípios nos mesmos definidos.
- 2- A filiação de sindicatos que não sejam membros fundadores far-se-á a pedido do respetivo sindicato.
- 3- Os sindicatos que sejam membros fundadores da FENSE apresentarão toda a documentação referida no artigo seguinte para que, desde logo, conste em arquivo próprio.

#### Artigo 13.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada dos seguintes documentos:

- 1- Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do sindicato a filiar;
- 2- Exemplar dos estatutos do sindicato, suas alterações, datas e números do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde foram publicados;
- 3- Ata da eleição dos corpos gerentes, com indicação do início e fim do respetivo mandato;
- 4- Último relatório de contas aprovado e respetiva data de aprovação;

5- Declaração onde conste o número de trabalhadores filiados no sindicato, com indicação da data em que aquele número se verificava.

#### Artigo 14.º

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado nacional, que tem o prazo máximo de 3 meses para se pronunciar sobre o pedido.

2- Ultrapassado o prazo referido no número anterior sem que o secretariado se tenha pronunciado sobre o pedido de filiação, pode o sindicato candidato à admissão recorrer para o conselho nacional que o apreciará e decidirá, em última instância, na sua primeira reunião imediata.

3- A rejeição de qualquer pedido tem de ser fundamentada, mas não é lícito invocar preceitos alheios ou que colidam com os estatutos.

4- A deliberação que rejeite um pedido de filiação será obrigatoriamente submetida à apreciação do conselho nacional, na sua primeira reunião ordinária imediata que decidirá em última instância.

#### Artigo 15.º

1- A qualidade de sindicato filiado de pleno direito da FENSE adquire-se no momento em que, após a aceitação do pedido, seja satisfeito o pagamento da primeira quotização.

2- A participação de novos filiados na composição do secretariado nacional apenas se verificará a partir da reunião ordinária do conselho nacional subsequente à aquisição da qualidade de filiado de pleno direito.

#### Artigo 16.º

São direitos dos filiados:

1- Participar, nos termos destes estatutos, na composição dos órgãos da FENSE;

2- Participar e beneficiar nas atividades da federação, a todos os níveis;

3- Participar, coordenadamente com o secretariado nacional da FENSE, na promoção da discussão, a nível nacional, de assuntos do interesse dos trabalhadores da área de enfermagem, contidos no âmbito objetivo da federação;

4- Beneficiar das ações desenvolvidas pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;

5- Expressar junto da FENSE posições próprias em todos os assuntos que interessem à vida sindical e que se contenham no âmbito dos seus objetivos;

6- Ser informado e informar-se regularmente das atividades desenvolvidas pela federação;

7- Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, sem prejuízo do respeito pelas decisões democraticamente tomadas;

8- Tornar públicas, quando o entenderem, as posições assumidas pelos seus representantes junto da federação;

9- Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário da federação em tudo quanto seja relativo à sua ação sindical exercida no âmbito definido nestes estatutos;

10- Beneficiar de todos os serviços prestados pela federação, bem como por instituições dela dependentes, com ela cooperantes ou de que seja membro nos termos dos respetivos estatutos;

11- Retirar-se a todo o tempo da federação, mediante comunicação escrita dirigida ao secretariado nacional, por correio registado, sem prejuízo da obrigação de pagar as quotas referentes aos três meses seguintes ao da concretização do pedido de demissão;

12- Utilizar as instalações da FENSE dentro do horário do seu funcionamento, podendo efetuar nelas reuniões, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços da federação.

#### Artigo 17.º

São deveres dos filiados:

1- Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;

2- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e, ressalvado o direito à livre expressão, acatar as deliberações dos órgãos da FENSE e, bem assim, pôr em execução todas as orientações emanadas dos órgãos competentes da federação;

3- Participar nas atividades da federação e manter-se delas informado;

4- Assegurar a sua efetiva participação nas reuniões dos órgãos da FENSE;

5- Respeitar, fazer respeitar e difundir ativamente as ações e os princípios fundamentais da federação, na prossecução dos seus objetivos e visando o alargamento da sua influência e da do movimento sindical democrático;

6- Incentivar à participação de um cada vez maior número de trabalhadores na atividade sindical, com vista ao fortalecimento da ação sindical nos locais de trabalho e da organização do movimento sindical;

7- Prestar à FENSE todas as informações que esta lhes solicite e que respeitem à vida do respetivo sindicato filiado;

8- Comunicar à FENSE, no prazo máximo de 10 dias, contados desde a data da publicação, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respetivos estatutos, bem assim, dentro do mesmo prazo, contado neste caso a partir da tomada de posse, o resultado das eleições para os corpos gerentes acompanhado da respetiva composição dos corpos gerentes eleitos;

9- Informar periodicamente a federação do número de trabalhadores que representa e, de imediato, sempre que esse número possa ser determinante na vida da FENSE, nomeada e eventualmente na composição dos órgãos;

10- Divulgar as publicações da FENSE;

11- Enviar, anualmente, ao secretariado nacional, dentro dos 10 dias imediatos à sua aprovação pelos órgãos competentes, os seus relatórios de contas e orçamento;

12- Enviar à comissão fiscalizadora de contas, as contas anuais, logo que remetidas para aprovação do órgão com competência para o efeito.

#### Artigo 18.º

1- A qualquer sindicato filiado é lícito desvincular-se a todo o momento da FENSE.

2- A desfiliação será provisória quando a sua notificação ao secretariado nacional da FENSE não seja acompanhada de documento da vontade do sindicato de se desvincular, emitido pelos seus órgãos competentes e até à junção desse documento.

3- A desfiliação provisória determina a suspensão imediata do mandato dos representantes do sindicato, desvinculando-os dos diversos órgãos da FENSE e da representação daquele por estes.

4- Considera-se sem efeito a desfiliação provisória não confirmada, nos termos estatuídos no número dois, nos 60 dias posteriores à notificação, terminando automaticamente os efeitos previstos no número anterior.

5- A desfiliação definitiva ou em tal transformada, faz cessar o dever do pagamento da quotização a partir do final do terceiro mês seguinte àquele em que ocorrer qualquer daqueles eventos.

#### Artigo 19.º

Perdem a qualidade de filiados aqueles que:

1- Se retirem voluntariamente da federação, nos termos previstos nestes estatutos;

2- Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas da reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos respetivos sócios;

3- Tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão.

#### Artigo 20.º

Qualquer sindicato pode ser readmitido nos termos previstos para afiliação, salvo quando tenham perdido a qualidade de filiado por motivo de expulsão, situação em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo conselho nacional e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos expressos.

### CAPÍTULO V

## Órgãos da federação

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 21.º

São órgãos da FENSE:

- O conselho nacional;
- O secretariado nacional;
- A comissão fiscalizadora de contas;
- A comissão de disciplina.

#### Artigo 22.º

A duração dos mandatos dos membros dos órgãos da FENSE é de quatro anos, podendo ser reeleitos, sem número máximo de mandatos.

#### Artigo 23.º

1- Sempre que haja eleições em qualquer sindicato federado, o seu resultado será de imediato comunicado ao secretariado nacional e à mesa do conselho nacional da FENSE.

2- A direção ou órgão equivalente, eleita do sindicato federado indicará ao conselho nacional os nomes dos membros designados que o irão integrar e os eleitos se nos termos dos seus estatutos tal for da sua competência, os quais completarão o mandato dos substituídos.

#### Artigo 24.º

Nos órgãos da FENSE deve, na medida do possível, observar-se o princípio de representação de todos os sindicatos federados.

#### Artigo 25.º

O secretário geral e os presidentes das comissões disciplinar e fiscalizadora de contas, têm voto de qualidade.

### SECÇÃO II

#### Conselho nacional

#### Artigo 26.º

1- O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo da FENSE e é constituído por membros eleitos e por membros designados.

2- Os membros do conselho nacional a eleger, sê-lo-ão pela forma prevista nos estatutos de cada sindicato ou, na falta de estatuição, pela maneira que for deliberado pelo órgão do sindicato com competência para situações idênticas, em número de 3, 5 ou 7 membros, consoante se trate de sindicatos com um número de sócios até 5000, de 5001 a 10 000 e mais de 10 000.

3- Os membros do conselho nacional a designar, sê-lo-ão pela direção ou órgão executivo equivalente, de cada sindicato, no mesmo número e proporção do referido no número anterior.

4- Simultaneamente com os membros efetivos serão respetivamente eleitos e designados substitutos, para cada caso, em número não inferior a metade, nem superior, em qualquer caso, ao número dos respetivos efetivos.

5- O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro efetivo será comunicado pelo próprio ou pelo respetivo sindicato, à mesa do conselho nacional, com a antecedência mínima de 8 dias, sempre que previsível, sobre a data da reunião imediata do conselho nacional, ou logo que possível, quando imprevisível, sendo prontamente convocado o primeiro elemento suplente da lista respetiva.

6- Cabe ao secretariado, ou órgão executivo equivalente, deliberar sobre a participação, ou não, em cada sessão do conselho nacional, dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir casuisticamente a forma dessa participação.

#### Artigo 27.º

Compete exclusivamente ao conselho nacional:

- 1- Definir anualmente as orientações a atividade da federação e aprovar o seu programa de ação;
- 2- Aprovar o símbolo, a bandeira, o regulamento eleitoral e as alterações aos estatutos da FENSE;
- 3- Deliberar sobre a extinção, fusão ou dissolução da FENSE e conseqüente liquidação do património da federação;
- 4- Eleger e destituir a sua mesa, o secretariado nacional e as comissões fiscalizadora de contas e disciplinar;
- 5- Autorizar o secretariado nacional a dispor do fundo de reserva previsto no artigo 54.º destes estatutos;
- 6- Apreciar a atividade desenvolvida por qualquer órgão da FENSE;
- 7- Votar anualmente o orçamento, o relatório e as contas apresentadas pelo secretariado e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- 8- Deliberar sobre a associação ou filiação da federação em associações sindicais nacionais ou estrangeiras;

9- Convocar, de acordo com o artigo 49.º e seguintes, trienalmente, o congresso nacional dos enfermeiros portugueses;

10- Decidir, em última instância, das sanções de expulsão propostas pela comissão de disciplina, a aplicar aos sindicatos membros da federação;

11- Deliberar sobre a aplicação da sanção de despedimento a trabalhadores da FENSE;

12- Decidir, em recurso, a rejeição de pedidos de adesão e todas as questões que lhe sejam submetidas, nos termos dos presentes estatutos;

13- Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam, entre os órgãos da FENSE ou entre esta e os sindicatos federados;

14- Deliberar sobre a readmissão de filiados que tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão;

15- Apreciar, discutir e votar todos os assuntos que lhe sejam submetidos por qualquer órgão da federação ou que sejam da sua competência nos termos destes estatutos.

#### Artigo 28.º

1- O conselho nacional reúne ordinariamente:

a) Até 31 de março de cada ano, para deliberar sobre o relatório e as contas apresentadas pelo secretariado nacional e o respetivo parecer e relatório da comissão de fiscalização;

b) Até 31 de dezembro de cada ano para deliberar sobre o orçamento, as orientações para a atividade da federação e sobre o seu programa de ação.

2- O conselho nacional reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação da mesa que indicará a respetiva ordem de trabalhos;

b) A requerimento de qualquer sindicato filiado;

c) A requerimento do secretariado.

3- Compete aos responsáveis pelo pedido de convocação do conselho nacional a apresentação da proposta de ordem de trabalhos a qual será sempre, definitivamente fixada pela mesa.

#### Artigo 29.º

1- O conselho nacional só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas, salvo disposições em contrário, por maioria simples de votos, e o voto é nominal.

#### Artigo 30.º

1- As reuniões ordinárias do conselho nacional são convocadas pela mesa, em carta registada a cada um dos seus membros, assinada pelo presidente e enviada com um mínimo de 10 dias de antecedência, indicando o dia, horas de início e encerramento, local de reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Em situações de urgência devidamente justificadas, a convocação do conselho nacional pode ser feita com antecedência mínima de 24 horas e pelo meio de comunicação que se mostre mais eficaz.

3- As reuniões extraordinárias serão convocadas pela mesa por decisão própria ou a requerimento das entidades referidas nas alíneas b) e c) do número 2 do artigo 28.º, observando-se quanto à sua convocatória o disposto no número 1 do presente artigo, devendo a mesa, sempre que as reuniões sejam requeridas, proceder à sua convocação no prazo máximo de 10 dias, após a receção do requerimento.

4- A não convocação da reunião no prazo fixado na parte final do número anterior, ou dentro dos prazos estatutários, no caso de reuniões ordinárias, confere a qualquer sindicato federado o direito de proceder, com iguais efeitos, à convocação do conselho nacional que apreciará, como primeiro ponto da ordem de trabalhos, o comportamento da mesa e procederá de imediato à sua substituição no caso de assim se justificar.

5- Na situação prevista na parte final do número anterior, a reunião do conselho nacional será conduzida provisoriamente por uma mesa eleita *ad-hoc*, a qual será substituída pela nova mesa logo que esta seja eleita.

#### Artigo 31.º

1- Os trabalhos do conselho nacional são dirigidos, de acordo com o regulamento e os estatutos, por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O presidente da mesa não deve, sempre que possível, pertencer ao mesmo sindicato que o secretário geral.

#### Artigo 32.º

À mesa do conselho nacional compete:

- 1- Convocar as reuniões, fixar a ordem de trabalhos e dirigir os trabalhos de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho nacional;
- 2- Dar posse aos membros da mesa, do secretariado e das comissões fiscalizadora de contas e de disciplina;
- 3- Elaborar e remeter, no prazo de 10 dias, a todos os seus membros, cópias das atas das reuniões do conselho nacional de onde constem as presenças e ausências, a ordem de trabalho, as votações efetuadas com indicação nominal dos votos expressos e todas as moções e propostas submetidas a discussão e votação;
- 4- Marcar, convocar e coordenar as eleições da mesa e de todos os órgãos da federação.

#### Artigo 33.º

1- A mesa é eleita em listas nominativas, compostas por elementos do conselho nacional, completas e podem ter suplentes até ao limite dos efetivos, considerando-se eleita a lista que tiver obtido o maior número de votos expressos em sufrágio direto e secreto.

2- As listas concorrentes podem ser apresentadas pela própria mesa cessante, pelo secretariado nacional ou por dois sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos filiados.

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### Artigo 34.º

1- O secretariado nacional é o órgão executivo da FENSE e é constituído por um secretário geral, um secretário-geral adjunto, um secretário nacional tesoureiro e mais tantos secretários nacionais quantos os sindicatos federados.

2- O secretariado nacional é eleito pelo conselho nacional em listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, podendo ter suplentes até ao limite dos efetivos, considerando-se eleita a lista que tiver obtido o maior número de votos expressos em sufrágio direto e secreto.

3- O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro do secretariado nacional será comunicado pelo próprio, ou pelo respetivo Sindicato, à comissão executiva do secretariado nacional, logo que conhecido e, sempre que possível, com, pelo menos, a antecedência mínima de 48 horas sobre a data e a hora da reunião imediata do secretariado ou da comissão executiva, sendo prontamente convocado o primeiro substituto, membro do mesmo sindicato federado.

4- O secretariado nacional é eleito por voto direto e secreto, em listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, podendo ter suplentes até ao limite dos efetivos. As listas podem ser apresentadas pelo próprio secretariado cessante, ou por dois sindicatos que representem pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos federados.

5- As listas concorrentes são apresentadas à mesa do conselho nacional nos termos e hora fixados.

#### Artigo 35.º

1- Ao secretariado nacional compete executar dirigir e coordenar a atividade da federação, de acordo com os princípios fixados nos estatutos e com a orientação definida pelo conselho nacional, e, nomeadamente, em especial:

- a) Representar a FENSE, em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Elaborar e aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento da FENSE;
- c) Elaborar para apresentação, na primeira quinzena de cada semestre, à comissão fiscalizadora de contas, os balancetes das contas relativas ao semestre anterior e, anualmente, até à primeira quinzena de fevereiro, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior;
- d) Apresentar ao conselho nacional as propostas de orçamentos ordinários e suplementares e ainda o relatório e as contas do ano anterior conjuntamente com o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- e) Elaborar propostas sobre os pedidos de adesão de novos sindicatos e submetê-las ao conselho nacional;
- f) Administrar os bens, elaborar e atualizar permanentemente o inventário e gerir os fundos da FENSE nos termos dos estatutos e de acordo com o orçamento aprovado, respondendo os seus membros solidária e pessoalmente pela sua aplicação;

g) Negociar e outorgar, em representação dos sindicatos federados, protocolos ou convenções coletivas de trabalho e exercer poderes de representação nacional dos sindicatos dos trabalhadores da área da enfermagem, tudo nos termos estatutários;

h) Prestar informação escrita aos sindicatos federados, pelo meio que entender mais eficaz, acerca da atividade da federação e da participação desta em instituições ou organizações sindicais ou outras;

i) Adquirir, arrendar e alugar os bens que se mostrem indispensáveis ao funcionamento e necessidades da FENSE, sendo a aquisição de imóveis precedida de expressa autorização do conselho nacional;

j) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores da FENSE. A sanção de despedimento é da exclusiva competência do conselho nacional;

l) Requerer a convocação do conselho nacional bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se ou que o secretariado nacional lhe queira voluntariamente colocar;

m) Propor aos sindicatos federados a adoção de formas de luta, designadamente a greve;

n) Elaborar atas de todas as suas reuniões e enviar cópia das que tenham deliberações respeitantes à vida sindical em geral ou a cada sindicato filiado em particular, aos sindicatos federados no prazo máximo de 10 dias após as respetivas reuniões;

o) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência.

2-O secretariado nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio, em todas as reuniões que se realizarem no âmbito da FENSE.

3-Compete ao secretário geral ou, nos seus impedimentos, ao secretário geral-adjunto, em especial:

a) Representar o secretariado nacional;

b) Coordenar a atividade do secretariado nacional e da comissão executiva e presidir às respetivas reuniões;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião seguinte do órgão respetivo;

d) Apresentar ao conselho nacional as bases gerais e princípios programáticos de política global da federação, para o período do respetivo mandato e, anualmente, o relatório de atividades do exercício de cada ano.

#### Artigo 36.º

1-Com vista ao desenvolvimento da sua atividade, o secretariado nacional poderá promover encontros, seminários e conferências para debater e definir orientações sobre questões específicas;

2-Na dependência direta do secretariado nacional poderão ser criadas, entre outras, comissões especializadas setoriais ou subsetoriais, de jovens, de mulheres e de quadros;

3-O funcionamento, composição e competência destas comissões, serão objeto de regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho nacional.

#### Artigo 37.º

1-O secretariado nacional reúne, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, a requerimento de qualquer dos seus membros, do conselho nacional ou da comissão de fiscalização.

2-O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3-As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

#### Artigo 38.º

1-Na sua primeira reunião, o secretariado nacional definirá as funções dos secretários nacionais não fixadas por estes estatutos.

2-O secretário geral, o secretário geral-adjunto e o secretário nacional tesoureiro, constituem a comissão executiva do secretariado nacional que reunirá ordinariamente uma vez por semana e assegurará a gestão corrente da FENSE e a sua representação permanente, sob delegação do secretariado nacional.

#### Artigo 39.º

As reuniões do secretariado nacional serão convocadas pelo secretário geral ou, na sua ausência ou impedimentos, pelo secretário geral-adjunto, com a antecedência de 10 dias, por carta dirigida a cada um dos membros do secretariado nacional, indicando o dia, hora de início e encerramento, local de reunião e a ordem de trabalhos.

#### Artigo 40.º

1- Todas as votações realizadas no decurso das reuniões do secretariado serão obrigatoriamente nominais, constando da ata a forma como votou cada membro do secretariado nacional à respetiva deliberação.

2- No respeitante a propostas e contrapropostas e outras disposições a tomar, relativas a questões laborais gerais, as deliberações exigem o voto favorável da maioria dos seus membros.

3- No respeitante a posições a tomar relativas a questões de política da área da enfermagem, exige-se a unanimidade, exceto nos casos de propostas a discutir pela classe em que bastará a maioria absoluta.

4- Uma posição/proposta não aceite por uma direção de um sindicato federado e posteriormente não ratificada pelos órgãos competentes do respetivo sindicato, não pode obrigar este ao seu cumprimento.

5- No caso de qualquer representante dum direção de um sindicato no secretariado da FENSE ter votado vencido qualquer proposta a submeter a votação e aprovação dos trabalhadores da área de enfermagem será, pelo sindicato respetivo, enviada aos seus associados, para discussão e tomada de posição, juntamente com a proposta maioritária, a contraproposta do referido representante.

#### Artigo 41.º

1- O exercício de qualquer cargo na FENSE é gratuito.

2- Os dirigentes da FENSE que, por motivo do desempenho das suas funções, perca toda ou parte das remunerações do seu trabalho, têm direito ao reembolso pela federação das importâncias correspondentes bem como das despesas efetuadas ao seu serviço.

3- A FENSE procederá ao pagamento das despesas de deslocação, estadia e alimentação a todos os membros dos seus órgãos que as justifiquem por motivo de reuniões ou de serviço da FENSE, de acordo com os valores estabelecidos pelo conselho nacional mediante proposta do secretariado.

#### Artigo 42.º

1- Para obrigar a FENSE são bastantes, no mínimo, as assinaturas de 2 membros da comissão executiva.

2- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 43.º

Os membros do secretariado nacional e da comissão executiva respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem votado expressamente contra a respetiva deliberação ou quando, não tendo estado presente na sessão na qual a deliberação tenha sido tomada, tiverem feito na primeira reunião posterior, em que tenham tomado conhecimento, declaração expressa de discordância.

### SECÇÃO IV

#### Comissão fiscalizadora de contas

#### Artigo 44.º

1- A comissão fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico da federação, reunindo com o secretariado nacional e com a comissão executiva nacional sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2- Os membros da comissão fiscalizadora de contas poderão participar nas reuniões do conselho nacional, sendo para este efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa do conselho nacional, embora não gozem de direito de voto.

3- A comissão fiscalizadora de contas reúne obrigatoriamente com o conselho nacional quando este aprecie as contas, o orçamento ou quaisquer assuntos que decida apresentar-lhe.

#### Artigo 45.º

1- A comissão fiscalizadora de contas é composta por três membros, sendo um o presidente, outro o secretário e o restante relator.

2- A comissão fiscalizadora de contas é eleita em conselho nacional por sufrágio secreto e direto de listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, considerando-se eleita a lista que tiver obtido maior número de votos expressos. As listas podem ser apresentadas pela própria comissão cessante,

pelo secretariado nacional ou por dois sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos federados.

3- As listas concorrentes à comissão fiscalizadora de contas são apresentadas à mesa do conselho nacional nos termos e hora fixados.

4- A comissão fiscalizadora só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas, salvo disposições em contrário, por maioria simples de votos, e o voto é nominal.

#### Artigo 46.º

Em especial compete à comissão fiscalizadora de contas:

1- Examinar, pelo menos uma vez em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes da federação;

2- Apreciar e discutir em reunião ordinária, no primeiro mês de cada semestre, as contas da federação relativas ao semestre ou ano civil anterior, conforme as circunstâncias, emitindo sobre elas parecer que será transmitido a todos os membros do conselho nacional no prazo de 10 dias;

3- Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pelo secretariado nacional;

4- Apresentar ao conselho nacional e ao secretariado nacional as sugestões que entender de interesse para a vida da federação ou de instituições a esta ligadas;

5- Apresentar até 15 de novembro de cada ano ao conselho nacional parecer sobre o orçamento elaborado pelo secretariado nacional;

6- Apresentar até 15 de março ao conselho nacional o relatório da sua atividade e o parecer sobre as contas do exercício que lhe forem presentes pelo secretariado nacional;

7- Assistir às reuniões do secretariado nacional, sempre que julgue conveniente, sem direito a voto;

8- Proceder à análise das contas anuais dos sindicatos federados, que lhe serão remetidas pelos mesmos, logo que enviadas para aprovação pelos respetivos órgãos e, a partir delas, determinar o número de membros a que se refere o artigo 26.º e verificar a conformidade das quotizações enviadas à FENSE;

9- Elaborar atas das suas reuniões.

### SECÇÃO V

#### Comissão de disciplina

#### Artigo 47.º

A comissão de disciplina detém o poder disciplinar da FENSE, nos limites destes estatutos.

#### Artigo 48.º

1- A comissão de disciplina é composta por três membros, sendo um o presidente, e os outros dois, um o primeiro secretário e o outro o segundo secretário.

2- A comissão de disciplina é eleita em conselho nacional por sufrágio secreto e direto de listas nominativas, compostas por sócios dos sindicatos federados, completas, considerando-se eleita a lista que tiver obtido o maior número de votos expressos. As listas podem ser apresentadas pela própria comissão cessante, pelo secretariado nacional, ou por 2 sindicatos que representem pelo menos um décimo dos trabalhadores inscritos em todos os sindicatos filiados.

3- As listas concorrentes à comissão de disciplina são apresentadas à mesa do conselho nacional, nos termos e hora fixados.

#### Do congresso

#### Artigo 49.º

A FENSE promoverá e organizará conjuntamente com as direções dos sindicatos federados, de 3 em 3 anos, um congresso nacional dos trabalhadores portugueses da área da enfermagem, a quem competirá definir, em linhas gerais, os objetivos prioritários da ação sindical a desenvolver no triénio seguinte.

### Artigo 50.º

- 1- O congresso poderá reunir em plenário ou por comissões.
- 2- A mesa do congresso é constituída pela mesa do conselho nacional.
- 3- As restantes competências, a ordem de trabalhos, o funcionamento e a composição do congresso, fixadas de acordo com as orientações definidas no artigo anterior, serão objeto de regulamento próprio, a apresentar pelo secretariado nacional e a aprovar pelo conselho nacional, mediante parecer das direções dos sindicatos federados.

### Artigo 51.º

O congresso é um órgão consultivo da federação e é constituído por:

- a) Todos os membros dos corpos gerentes dos sindicatos federados;
- b) Todos os membros dos órgãos da federação;
- c) Sócios dos sindicatos federados nos termos a definir em regulamento próprio.

## CAPÍTULO VI

### Receitas e fundos

### Artigo 52.º

- 1- Constituem receitas da federação:
  - a) As quotizações dos sindicatos federados;
  - b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
  - c) As receitas provenientes de serviços prestados;
  - d) As contribuições extraordinárias;
  - e) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à essa angariação;
  - f) Outras receitas.
- 2- As despesas da federação serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades estritamente efetuadas no respeito pelos princípios e fins.

### Artigo 53.º

- 1- A quotização dos sindicatos filiados será anual e correspondente a um valor fixo por cada sindicalizado declarado.
- 2- O valor referido no número 1 é determinado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão executiva.
- 3- O número de sindicalizados de cada sindicato filiado é determinado pelo próprio sindicato, de acordo com critérios objetivos definidos em conselho nacional sob fiscalização da comissão de fiscalização.
- 4- A quotização anual devida por cada sindicato pode ser dividida por doze prestações iguais.

### Artigo 54.º

Os resultados do exercício, apurados no encerramento das contas relativamente a cada ano económico, constituirão um fundo de reserva cuja finalidade é fazer face a encargos imprevistos e de que o secretariado somente disporá desde que expressamente autorizado pelo conselho nacional.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

### Artigo 55.º

- 1- Podem ser aplicados aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão de 90 a 180 dias e expulsão.
- 2- A medida disciplinar de expulsão é da competência exclusiva do conselho nacional, sob proposta da comissão disciplinar.

#### Artigo 56.º

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos federados que, injustificadamente, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 57.º

Incorrem nas sanções de suspensão de 90 a 180 dias ou de expulsão, consoante a gravidade da infração, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem atos lesivos dos direitos e legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 58.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada toda a possibilidade de defesa:

- 1- As penas previstas no artigo anterior, com exceção da repreensão por escrito, só podem ser aplicadas no âmbito de procedimento disciplinar escrito que garanta o direito de defesa do sindicato respetivo;
- 2- As penas disciplinares aplicadas sem conhecimento e audição prévia do sindicato visado são nulas e de nenhum efeito;
- 3- Ao sindicato acusado é concedido um prazo de 10 dias, a contar da notificação da nota de culpa, para apresentar a sua defesa;

#### Artigo 59.º

Compete à comissão disciplinar proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre a medida disciplinar a aplicar e comunicá-la ao sindicato em causa e ao secretariado nacional.

#### Artigo 60.º

- 1- Das deliberações da comissão disciplinar cabe sempre recurso para o conselho nacional, dentro de 10 dias contados sobre a data da respetiva notificação.
- 2- O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho nacional subsequente à data do recebimento da interposição.
- 3- O conselho nacional delibera em última instância, devendo o recurso constar expressamente da ata da sessão em que foi julgado.

### CAPÍTULO VIII

#### SECÇÃO I

##### **Fusão ou dissolução da federação**

#### Artigo 61.º

- 1- A convocatória do conselho nacional que tenha por fim deliberar sobre a fusão da federação terá de ser publicada com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- O conselho nacional só delibera se a maioria dos seus membros tiver participado na votação e havendo prévio parecer favorável de todos os sindicatos federados.

#### Artigo 62.º

- 1- A convocatória do conselho nacional que tenha por fim deliberar sobre a dissolução de FENSE terá de ser publicada com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- A proposta de dissolução definirá objetivamente os termos em que esta se processará não podendo, em caso algum, os bens da FENSE serem distribuídos pelos sindicatos federados.
- 3- A deliberação só será válida se tiver obtido a aprovação de, pelo menos, dois terços dos membros do conselho e o parecer prévio de todos os sindicatos federados.

## SECÇÃO II

**Revisão dos estatutos**

## Artigo 63.º

1- A alteração total ou parcial dos estatutos da FENSE é da competência do conselho nacional. A sua apreciação pelo conselho carece da necessária transcrição prévia na respetiva ordem de trabalhos, com discriminação dos artigos cuja alteração se requer.

2- O requerimento da alteração dos estatutos é da competência do secretariado nacional e de qualquer sindicato federado.

## CAPÍTULO IX

**Disposições gerais e transitórias**

## Artigo 64.º

1- Enquanto não se proceder à primeira eleição, dos corpos gerentes, a FENSE será provisoriamente administrada por uma comissão instaladora.

2- Por deliberação das direções dos sindicatos, e aprovação da assembleia geral constituinte os elementos designados para constituir a comissão instaladora da FENSE são:

- a) Luís Manuel de Campos Simões;
- b) Pedro Miguel Silva Pereira da Costa;
- c) Alice Manuela Palmeirão Pinto;
- d) Ivone da Rocha Santos;
- e) Paula Maria Soares Maia;
- f) Fernando Mendes Parreira.

3- A comissão referida no número anterior exercerá as atribuições próprias do secretariado nacional, mas cessará funções logo que este seja eleito, apresentando-lhe o relatório das atividades desenvolvidas.

## Artigo 65.º

O conselho nacional deverá estar completamente constituído no prazo de 12 meses após a publicação dos presentes estatutos e no mesmo prazo eleger os restantes órgãos.

## Artigo 66.º

Os casos omissos serão resolvidos em harmonia com a lei e com os princípios gerais de direito.

## Artigo 67.º

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 1 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 4 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021, encontra-se publicada a alteração de estatutos, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1665 onde se lê:

«Artigo 31.º

#### **Competências da direção**

1- Compete à direção a representação do sindicato, a gestão e coordenação de todas as suas atividades e, em especial:

(...)

x) Propor ao conselho geral a extinção do sindicato.

2-(...))»

Deve ler-se:

«Artigo 31.º

#### **Competências da direção**

1- Compete à direção a representação do sindicato, a gestão e coordenação de todas as suas atividades e, em especial:

(...)

x) Propor ao conselho geral a extinção do sindicato;

y) Eleger para o conselho geral da federação, ou órgão equivalente, em que o sindicato se encontre filiado, os representantes não eleitos pelo conselho geral.

2-(...))»

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nº 31, de 22 de agosto de 2021.

Alterações aos estatutos publicados inicialmente pelos *Boletins de Trabalho e Emprego*, nº 12, de 29 de março de 2006, nº 30, de 15 de agosto de 2006, nº 33, de 8 de setembro de 2006, nº 1, de 8 de janeiro de 2008, nº 15, de 22 de abril de 2008, nº 28, de 29 de julho de 2010, nº 33, de 8 de setembro de 2015, nº 24, de 29 de junho de 2018, nº 26, de 15 de julho de 2019 e nº 31, de 22 de agosto de 2021.

## Artigo 18.º

## (Conselho diretivo)

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

3- Compete ao conselho diretivo, em geral, praticar todos os atos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias da associação entre os quais:

- a) Gerir os bens da associação, salvo no que se refere à aquisição e oneração de bens imóveis;
- b) Autorizar despesas com obras e aquisição de bens e de serviços até ao montante de 50 000 €;
- c) Aprovar a abertura e o encerramento de contas bancárias e as respectivas regras de movimentação;
- d) Fixar os valores das joias e quotas;
- e) Determinar o modo de se fazer representar e à associação;
- f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam delegadas pelo conselho geral;

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são já fixadas as seguintes regras de representação:

a) Cabe ao presidente, ou quem este delegar, representar a associação na celebração de contratos com terceiros, incluindo os de seguro, de prestação de serviços, de tarefa e de avença e outros necessários à realização à prossecução dos fins e atribuições da associação.

b) Cabe ao presidente, ou quem este delegar, representar a associação na outorga de contratos relativos a apoios concedidos à associação pelo Estado Português ou no âmbito de programas de apoio comunitário

c) Cabe ao presidente, ou quem este delegar, representar a associação na outorga Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- O conselho diretivo reúne, ordinariamente, trimestralmente e a sua convocação, a forma de convocação e o funcionamento são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

6- Nas deliberações do conselho diretivo, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no número 6 do artigo 9.º, é obrigatório o voto favorável da maioria dos representantes dessa classe presentes no conselho diretivo.

7- Ao presidente compete superintender as atividades do conselho diretivo, presidir às reuniões e dirigir os seus trabalhos e exercer competências do conselho que lhe sejam delegadas.

- 8-(...)

## CAPÍTULO VII

### Comissão executiva

#### Artigo 23.º

1- Junto do conselho diretivo e diretamente dependente do presidente da associação, funciona a comissão executiva, órgão executivo.

2- A comissão executiva é constituída por três elementos, presidente, vice-presidente e vogal.

*a)* O presidente é o(a) diretor geral da associação, o funcionário hierarquicamente mais qualificado;

*b)* O vice-presidente e o vogal são designados pelo presidente, mediante proposta do presidente executivo/direção geral, de entre os colaboradores da associação, que pode, também, propor a sua substituição.

3- A comissão executiva tem por missão:

*a)* Apoiar o funcionamento dos órgãos Sociais da APHORT, para o bom cumprimento das suas obrigações estatutárias, nomeadamente dando execução às suas deliberações;

*b)* Colaborar na definição das políticas associativas, das estratégias e das orientações e planos de atividade, assegurar a sua execução, bem como elaborar os respetivos relatórios;

*c)* Organizar, dirigir, e coordenar as atividades e serviços da APHORT.

4- Compete à comissão executiva, sob a supervisão do presidente da associação:

*a)* Assegurar a gestão interna da associação nos planos de organização dos recursos humanos, dos serviços administrativos e financeiros, e da gestão de associados:

*i)* Para esse efeito, a comissão executiva estabelece as normas e orientações de serviço necessárias e que deverão ser seguidas pelos colaboradores da APHORT;

*b)* Assegurar a gestão corrente de pessoal, estabelecendo, para isso, os regulamentos internos elaborados ao abrigo do artigo 99.º do Código do Trabalho, incluindo autorizar o processamento de remunerações e proceder ao pagamento dos respetivos montantes bem como dos correspondentes encargos com a segurança social, impostos e seguros, nos termos do regime remuneratório aprovado pelo presidente da associação;

*c)* Assegurar a gestão administrativa e financeira corrente da associação e a gestão de associados, incluindo a aquisição de bens e de serviços e a realização de obras necessárias ao funcionamento da associação, procedendo ao processamento e pagamento das respetivas faturas, até ao limite fixado pelo conselho diretivo, ao pagamento das quotizações nas organizações a que a APHORT pertence e à arrecadação de receitas e à cobrança de quotizações;

*d)* Organizar e implementar os serviços prestados pela APHORT aos associados, nos termos previstos no artigo 7.º dos estatutos e conforme o artigo 443.º do Código do Trabalho, serviços de interesse para as empresas associadas;

*e)* Desenvolver um programa de parcerias com empresas que oferecem serviços e produtos qualificados aos seus Associados, com vantagens económicas e serviço/atendimento preferencial;

*f)* Estabelecer os procedimentos internos administrativos e operacionais adequados ao bom funcionamento da APHORT;

*g)* Representar a associação e o presidente nos termos em que este e o conselho diretivo definirem;

*h)* Todas as outras que lhe sejam definidas pelo presidente e pelo conselho diretivo.

5- O presidente da comissão executiva integra o conselho diretivo, sem direito a voto, bem como os conselhos diretivos de classe, e representa a associação e o presidente nos termos que este definir.

*a)* Os outros membros da comissão executiva poderão também ser convidados a participar nas reuniões do conselho diretivo, sem direito a voto.

Registado em 30 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 155 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovados em 31 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

**Preambulo**

Vem consagrado na Constituição da República Portuguesa, mais concretamente, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa»

Desta forma, os trabalhadores da empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA com sede em Edifício CTT Av. D. João II n.º13, 1999-001 Lisboa no exercício dos seus plenos poderes, e direitos constitucionais legais, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Objeto e âmbito****Artigo 1.º****(Denominação)**

A comissão de trabalhadores/as dos CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, é a organização que representa todos os trabalhadores/as da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

**Artigo 2.º****(Definição e âmbito)**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores dos CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- A comissão de trabalhadores/as exerce a sua atividade em todas as plataformas da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, sendo constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### (Objeto)

A comissão de trabalhadores/as da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração, tendo então por objeto:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

*a)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

*b)* Exercer o controlo de gestão nas empresas;

*c)* Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

*d)* Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector;

*e)* Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores/as, contribuindo para a sua unidade, designadamente:

*a)* Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores/as, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

*b)* Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores/as, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

*c)* Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores/as e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores/as do sector no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais e representantes da Segurança e Saúde no Trabalho, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores/as, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 4.º

##### (Órgãos)

São órgãos do coletivo de trabalhadores/as:

*a)* O plenário;

*b)* A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 5.º

##### (Constituição)

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores/as da empresa.

#### Artigo 6.º

##### (Competencias)

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores/as, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores/as e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores/as que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores/as, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 7.º

##### (Convocação)

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores/as;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores/as da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores/as, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 8.º

##### (Prazos da convocatória)

1-O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores/as, existentes no interior da empresa.

2-No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 7.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 9.º

##### (Reuniões de emergência)

1-O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 7.º para os efeitos previstos no artigo 6.º.

2-O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

3-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/as.

4-A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores/as ou, nos termos da alínea b) do artigo 7.º, quando convocada pelos trabalhadores/as.

#### Artigo 10.º

##### (Funcionamento)

1-As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores/as presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2-Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores/as, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### (Sistema de discussão e votação)

1-O voto é sempre direto.

2-A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3-O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores/as;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores/as;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4-As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5-O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6-São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores/as ou de algum dos seus membros;

- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores/as ou de algum dos seus membros;
  - c) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores/as ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores/as

#### SUBSECÇÃO I

##### Direitos, deveres e garantias

###### Artigo 12.º

###### (Composição)

- 1- A comissão de trabalhadores/as é composta por 5 membros efetivos e 3 suplentes.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.
- 3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

###### Artigo 13.º

###### (Mandato)

- 1- O mandato da comissão de trabalhadores/as é de quatro anos.
- 2- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas.
- 3- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 12.º

###### Artigo 14.º

###### (Competencias)

- 1- Compete à comissão de trabalhadores/as, designadamente:
  - a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores/as;
  - b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
  - c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
  - e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
  - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
  - g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

###### Artigo 15.º

###### (Deveres)

- São deveres da CT, designadamente:
- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
  - b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores/as no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores/as 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/as, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

- d)* Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores/as;
- e)* Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores/as de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f)* Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores/as da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores/as.

#### Artigo 16.º

##### (Controlo de gestão)

- 1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:
  - a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a 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 e da simplificação administrativa;
  - d)* Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
  - e)* Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.
- 5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 17.º

##### (Parecer prévio)

- 1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:
  - a)* Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
  - b)* Tratamento de dados biométricos;
  - c)* Elaboração de regulamentos internos da empresa;
  - d)* Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
  - e)* Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
  - f)* Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
  - g)* Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores/as 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;
  - h)* Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores/as da empresa;
  - i)* Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores/as da empresa;
  - j)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
  - k)* Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
  - l)* Despedimento individual de trabalhadores/as;
  - m)* Despedimento coletivo;
  - n)* Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhador/a;
  - o)* Balanço social.
- 2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c*) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 18.º

##### (Plenários e reuniões)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretáriocoordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores/as podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores/as a realizar no local de trabalho:

*a*) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores/as até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

*b*) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores/as, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

3- Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores/as.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea *a*) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

5- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores/as devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores/as se efetue e afixar a respetiva convocatória.

6- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores/as devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

7- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 19.º

##### (Reuniões gerais de trabalhadores/as)

1- As reuniões gerais de trabalhadores/as, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores/as, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores/as da empresa.

2- A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocálaá no prazo máximo e 10 dias após a receção do respetivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores/as da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores/as e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores/as.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores/as.

#### Artigo 20.º

##### (Afixação e distribuição de documentos)

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores/as, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 21.º

### (Crédito de horas)

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores/as, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores/as, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas;
- d) A comissão de trabalhadores/as pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais, artigo 422.º alínea 3, do Código do Trabalho;

e) O crédito de horas permite ao membro da comissão de trabalhadores/as beneficiar, desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da comissão de trabalhadores/as a prestar a sua atividade de representantes dos trabalhadores/as, em prol dos trabalhadores/as, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- O trabalhador/a que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

## Artigo 22.º

### (Férias)

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores/as que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores/as, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

## Artigo 23.º

### (Proteção legal)

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores/as.

## Artigo 24.º

### (Personalidade e capacidade jurídica)

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária 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 CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO II

### Organização e funcionamento

## Artigo 25.º

### (Delegação de poderes)

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 26.º

##### (Coordenação e deliberação)

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 27.º

##### (Reuniões)

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 28.º

##### (Financiamento)

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores; no montante mínimo de 0,10 % do seu salário base.
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO III

#### Subcomissão de trabalhadores/as

#### Artigo 29.º

##### (Princípio geral)

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores/as nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores/as na vida da empresa.

2- A atividade das subcomissões de trabalhadores/as é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 30.º

##### (Composição)

As subcomissões de trabalhadores/as são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

#### Artigo 31.º

##### (Mandato)

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores/as é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros das subcomissões de trabalhadores/as mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma novas subcomissões de trabalhadores/as, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da subcomissões de trabalhadores/as só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

##### Artigo 32.º

###### (Capacidade)

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores/as da empresa, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

##### Artigo 33.º

###### (Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores/as até ao décimo quinto dia anterior à data do ato eleitoral e subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores/as da empresa.

2- As listas são acompanhadas por uma declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma.

8- As listas são integradas por membros efetivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

9- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

10- Com vista a suprir eventuais irregularidades, as listas e a respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

11- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

##### Artigo 34.º

###### (Rejeição de candidaturas)

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

### Artigo 35.º

#### (Aceitação das candidaturas)

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação das candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 36.º

#### (Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

### Artigo 37.º

#### (Sistema eleitoral de voto)

1- A comissão de trabalhadores/as é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores/as, por sufrágio direto, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A procuração, com os necessários poderes para o ato, deverá ser entregue ao respetivo presidente da mesa no momento da votação.

4- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observarse o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do ato eletivo, em envelope fechado e lacrado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor, reconhecida notarialmente;

b) Os envelopes lacrados serão entregues ao presidente da mesa que, perante os dois vogais, os abrirá, depositando na urna os respetivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

### Artigo 38.º

#### (Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à tiragem dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, sendo remetidos à comissão eleitoral.

### Artigo 39.º

#### (Requisitos e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores/as realizam-se entre os dias 1 e 30 de maio do ano em que termine o respetivo mandato.

2- A convocatória do ato eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

6- Os trabalhadores/as têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

7- A votação inicia-se pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimentos.

8- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores/as.

#### Artigo 40.º

##### (Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores/as, de entre os seus membros;

b) Na falta de comissão de trabalhadores/as, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores/as que convocaram a eleição;

c) Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento por comum acordo das diversas listas candidatas.

2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar as reclamações;

e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores/as eleita.

4- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A comissão eleitoral deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 41.º

##### (Caderno eleitoral)

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 42.º

##### (Convocatória do ato eleitoral)

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 43.º

#### (Listas de voto)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder cinco palavras.

3- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma retangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

### Artigo 44.º

#### (Boletins de voto)

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

### Artigo 45.º

#### (Ato eleitoral)

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

### Artigo 46.º

#### (Votação por correspondência)

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador/a, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 47.º

**(Abertura das urnas e apuramento)**

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

## Artigo 48.º

**(Publicidade)**

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das subcomissão de trabalhadores/as, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissão de trabalhadores/as iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 49.º

**(Recurso para impugnação da eleição)**

1- Qualquer trabalhador/a com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## Artigo 50.º

**(Destituição da CT)**

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- A votação é convocada pela comissão a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

4- Ocorrendo o previsto no número 1, realizam-se novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

5- Ocorrendo o previsto no número 3, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respetiva lista.

6- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no número 3 deste artigo.

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da comissão.

#### Artigo 51.º

##### (Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretáriocoordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respetiva lista.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 52.º

##### (Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores/as entra em exercício após o seu registo e publicação dos estatutos e da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretáriocoordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

#### Artigo 53.º

##### (Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores/as eleitos, bem como a ata do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores/as.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da Tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 54.º

##### (Relatório e contas)

1- Entre 1 e 15 de outubro de cada ano, a comissão de trabalhadores/as apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores/as.

2- A requerimento de 10 % dos trabalhadores/as presentes, o relatório e contas serão votados de acordo com o disposto nos números 3 e 4 do artigo 8.º e nos artigos 9.º, 10.º e 11.º dos presentes estatutos.

3- Mensalmente, a comissão de trabalhadores/as publicará um balancete das suas contas.

4- O relatório e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores/as com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1 deste artigo.

#### Artigo 55.º

##### (Património)

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional do local onde se encontra localização geograficamente a CT ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

#### Artigo 56.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, é efetuado por 100 ou 20 % dos trabalhadores/as da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores/as, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores/as a todos os trabalhadores/as com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 57.º

##### (Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplica-se o disposto na Lei n.º 14/2018, de 19 de março, qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores/as existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

Registado em 1 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49 a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Amílcar Pires Lima.  
Belmiro dos Santos Veloso Fernandes.  
Ricardo M. P. Albuquerque.  
Marcia Cristina Amaral Santos.  
Samuel O. Serpejante.

Suplentes:

Rui M. G. Cardoso.  
Carlos Albano F. Mendes.  
Eduardo M. R. Duarte.

Registado em 1 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 58 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de agosto de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.<sup>da</sup>

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 30 de novembro será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.<sup>da</sup>  
Morada: Zona Industrial, Rua A, Lote 6, 7400-401 Ponte de Sor.

*(Seguem as assinaturas de 25 trabalhadores.)»*

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de agosto de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Nos termos do disposto no artigo 27.º, número 3, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, vimos solicitar a publicação, no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.<sup>da</sup>, em Tondela, Zona Industrial Municipal, 3460 Tondela, cujo ato eleitoral será no dia 20 de novembro de 2023.

*(Seguem as assinaturas de 85 trabalhadores.)»*

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### Águas do Centro Litoral, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, encontra-se publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Centro Litoral, SA, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 196 onde se lê:

«Efetivos:

Ana Soares.  
Fábio Henriques.  
Sara Fonseca.

Suplentes:

Luis Cadete.  
Rita Ribeiro.  
Telmo Simões.»

Deve ler-se:

«Efetivos:

Fábio Henriques.  
Rui Estrela.  
Sara Fonseca.

Suplentes:

Luís Cadete.  
Marco Ferreira.  
Rita Ribeiro.»