



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	782
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	783

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	785
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado	802
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	834
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras	836

- Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Retificação	840
--	-----

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição	842
- Sindicato dos Jornalistas - Eleição	842

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição	843
- Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Eleição	843
- Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF - Eleição	843

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Águas de Santo André, SA (AdSA) - Constituição	844
- STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L. ^{da} - Constituição	855
- SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Alteração	859
- Minor Continental Portugal, SA - Alteração	869

II – Eleições:

- Águas de Santo André, SA (AdSA) - Eleição	870
- STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	870
- Fundação Calouste Gulbenkian - Eleição	871
- Repsol Polímeros, SA - Eleição	871
- Sapec - Agro, SA - Eleição	871
- Banco Santander Totta, SA - Substituição	871

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Abridada - Companhia Nacional de Refractários, SA - Convocatória	872
- CT - Cobert Telhas, SA - Convocatória	872
- Confetil - Serviços Têxteis, SA - Convocatória	872
- LisboaGás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória	872
- Europastry Portugal, SA - Convocatória	873
- Geberit Produção, SA - Convocatória	873
- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Convocatória	873
- Cabelauto - Cabos para Automóveis, SA - Convocatória	874
- Thyssenkrupp Elevadores, SA - Retificação	874

II – Eleição de representantes:

- Inapal Plásticos, SA - Eleição	874
- Volkswagen Autoeuropa, L. ^{da} - Eleição	874
- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição	875
- A. Bento Vermelho, L. ^{da} - Eleição	875

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro

O contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro se dediquem à atividade de comércio e serviços, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução de

Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 5110 trabalhadores a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,9 % são homens e 48,1 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2064 TCO (40,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3046 TCO (59,6 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 43,5 % são homens e 56,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % para o total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe impacto no leque salarial.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária,

nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo máximo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

As anteriores extensões da convenção ora revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e pela respetiva portaria de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas, designadamente do disposto no artigo 2.º, 2.ª parte, e nos artigos 5.º a 11.º do «Anexo III - Enquadramento e pressupostos/Regulamento de aplicação do CEL - Certificado de Enquadramento Laboral» da convenção, na parte em que faz depender a aplicação da extensão da emissão do CEL - Certificado de Enquadramento Laboral, à semelhança da anterior extensão da convenção revista.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 3, de 23 de fevereiro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio e serviços abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na

associação de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

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

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

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

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas, designadamente o disposto no artigo 2.º, 2.ª parte, e nos artigos 5.º a 11.º do «Anexo III - Enquadramento e pressupostos/Regulamento de aplicação do CEL - Certificado de Enquadramento Laboral» da convenção, na parte em que faz depender a aplicação da extensão da emissão do CEL - Certificado de Enquadramento Laboral.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018.

20 de março de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018, abrangem no território nacional a atividade de comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como atividades conexas,

incluindo serviços, e obriga, por uma parte, os empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 6392 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 68,5 % homens e 31,5 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5573 TCO (86 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 819 TCO (13 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 65,7 % são homens e 34,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social, o estudo indica uma ligeira redução das desigualdades.

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

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção com âmbito parcialmente coincidente, outorgada por diferente associação de empregadores, a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, assegura-se na medida do possível a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. À semelhança da anterior extensão, excluem-se os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na sequência de oposição então apresentada.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 3, de 23 de fevereiro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número 1 não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018.

23 de março de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 200 empregadores e cerca 800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

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

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta

de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo dos disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção

de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contêmham os elementos necessários.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação.

2- No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de for-

mação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso

de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja

cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

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

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de represen-

tação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 horas e as 22 horas.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 21 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

(Organização especial do trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

– O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

– A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido

do no número 3 desta cláusula.

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mes-

mo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula $RD = RM : 30$, sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.

<i>d)</i> Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>e)</i> Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre em cada ano;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
<i>f)</i> Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela conservatória do registo civil.
<i>g)</i> Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais;	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
<i>h)</i> Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, para a qual tenha sido eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
<i>i)</i> Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha reta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; Acréscimo até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica;	Documento adequado à situação.
<i>j)</i> Candidatos a eleições para cargos públicos;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
<i>k)</i> Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	
<i>l)</i> Outras faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas das alíneas *b)* e *c)* do quadro do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos,

designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.^a, ainda que justificadas:

a) As referidas nas alíneas *a)* e *i)*, desde que o trabalhador tenha direito aos respetivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

b) As referidas na alínea *h)*, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

c) As referidas na alínea *j)* que excedam os limites estabelecidos nas leis eleitorais;

d) As referidas na alínea *k)*, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição;

e) As previstas na alínea *l)*, quando excedam 30 dias por ano.

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 28.^a

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 23,50 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos

por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 31,30 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,65 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	11,85 €;
Jantar	11,85 €;
Pequeno-almoço	3,65 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora

do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,65 € e 7,65 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: - Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença após o parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. <p>Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.</p> <p>O gozo da licença parental inicial de mãe e pai que trabalham na mesma microempresa (até 10 trabalhadores) depende de acordo com o empregador.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar a pretensão aos empregadores, até 7 dias após o parto; - Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um; <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: - Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p> <p>c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.</p>
<p>2 - Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. 	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>

<p>3 - Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias. 	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso. 	<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>4 - Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este; - Acréscimo de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; - Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro. 	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>	<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adotantes; - Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; - Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; - Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>	<p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, a usufruir pelos progenitores; - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a assistência é confirmada por atestado médico. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.

<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p><i>a)</i> A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p><i>b)</i> Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p><i>a)</i> No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este. <p><i>b)</i> No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais. 	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>

<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro; - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa. 	<p><i>a)</i> Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; <p><i>b)</i> Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no domicílio. 	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são considerados como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à segurança social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

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

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);

- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou in-

vocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador

que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam acções de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por

maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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 atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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 até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, 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 atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Cláusula 67.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

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

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

Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipa-

mento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a actualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a actividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à actividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

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

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Diretor(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. 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 actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política ado-

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 305,00 €
2	Chefe de escritório	974,00 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/ contabilidade	890,50 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	811,50 €
5	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	745,50 €
6	Instrutor/a ⁽¹⁾	745,00€
7	Assistente administrativo/a II Caixa	721,50 €
8	Assistente administrativo/a I	645,00 €
9	Contínuo (mais de três anos)	601,50 €
10	Trabalhador/a de limpeza ⁽²⁾	580,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a ⁽²⁾	580,00 €
12	Contínuo (até três anos) ⁽²⁾	580,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de Escola de Condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

tada 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; pode propor a aquisição de equipamento.

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direção/técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 2 de março de 2018.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

Mário Paulo Ramos Caetano Pereira, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Fernando Manuel Neves Lopes Fidalgo, mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, mandatário.

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;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 21 de março de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 40/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20, de 29 de maio de 2016, 12, de 29 de março de 2017 e 21 de 8 de junho de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4- O presente CCTV abrange 55 empregadores e 650 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CCTV entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCTV referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 6,20 €.

2- ...

3- ...

Cláusula 78.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1

Ajudante de cozinheiro
Alimentador de máquinas
Auxiliar de refeitório ou bar
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano
Lavador
Servente de limpeza
Verificador/Embalador

Grupo 2

Auxiliar de armazém
Auxiliar de composição
Montador de componentes eléctricos
Operador de máquina de corte de molduras
Operador de máquina de serigrafia
Servente

Grupo 3

Ajudante de motorista
Contínuo
Montador de candeeiros
Montador de espelhos e molduras
Operador de máquina de foscagem

Grupo 4

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro
Ajudante de operador de vidro laminado
Condutor de máquinas industriais
Escolhedor de casco
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano
Montador de aquários B
Montador de espelhos electrificados
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas
Telefonista

Grupo 5

Caixoteiro de vidro plano
Cozinheiro
Embalador
Fiel de armazém (chapa de vidro)
Montador de aquários electrificados
Pintor à pistola
Polidor de vidro plano

Grupo 6

Agente de planificação do nível VI
Cobrador
Montador de aquários A
Motorista de ligeiros
Operador de máquina de fazer aresta e polir
Operador de movimentação de cargas
Pedreiro ou trolha
Técnico de garantia da qualidade de aquários

Grupo 7

Agente de planificação do nível VII
Biselador
Caixeiro
Carpinteiro de limpos
Chefe de turno de composição
Chefe de turno de escolha
Colocador
Colocador de vidro auto
Cortador de chapa de vidro
Desenhador
Encarregado de embalagem
Espelhador
Foscador artístico a ácido
Foscador artístico a areia de vidro plano
Maçariqueiro
Moldureiro ou dourador
Montador afinador
Montador de caixilhos de alumínio
Motorista de pesados
Oficial de electricista

Operador afinador de máquina automática de serigrafia
 Operador de composição
 Operador de fornos
 Operador de fornos de têmpera de vidro
 Operador de transformação de vidro
 Operador de máquina CNC
 Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel
 Operador de máquina de corte de chapa de vidro
 Operador de máquina de vidro duplo
 Operador de vidro laminado
 Polidor metalúrgico
 Promotor de vendas
 Serralheiro de caixilhos de alumínio
 Serralheiro civil
 Serralheiro mecânico
 Técnico de manutenção do grau I
 Torneiro mecânico
 Vendedor

Grupo 8

Assistente administrativo do nível VIII
 Caixa principal
 Chefe de secção
 Comprador
 Medidor orçamentista
 Secretário de direcção
 Sub-encarregado
 Técnico administrativo do nível VIII
 Técnico comercial do nível VIII
 Técnico industrial do nível VIII
 Técnico de informática
 Técnico de laboratório de aquários
 Técnico de manutenção do grau II
 Técnico de segurança e higiene no trabalho

Grupo 9

Assistente administrativo do nível IX
 Contabilista
 Encarregado
 Inspector de vendas
 Técnico administrativo do nível IX
 Técnico comercial do nível IX
 Técnico industrial do nível IX
 Técnico de manutenção do grau III

Grupo 10

Chefe de serviços
 Encarregado geral
 Responsável comercial
 Técnico administrativo do nível X
 Técnico comercial do nível X
 Técnico industrial do nível X
 Técnico de manutenção do grau IV
 Técnico oficial de contas I
 Técnico superior de segurança e higiene no trabalho
 Tesoureiro

Grupo 11

Director de compras e distribuição
 Director de produção da indústria transformadora
 Director de publicidade e relações públicas
 Director de qualidade
 Director de recursos humanos
 Director de serviços
 Director de serviços administrativos
 Director de serviços financeiros
 Director de serviços informáticos
 Director de serviços de investigação e desenvolvimento
 Director de vendas e comercialização
 Técnico oficial de contas II

Grupo 12

Director geral
 Gerente

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Euros
1	597,50
2	629,60
3	676,00
4	700,50
5	719,00
6	729,50
7	753,50
8	785,50
9	860,50
10	1 010,00
11	1 402,50
12	1 681,00

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 26,00 €.

Tabela de praticantes e pré-oficiais

Praticante	Euros
Até 2 anos	580,00
Até 1 ano	

Pré-oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	580,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	618,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	580,00
De: colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	618,00

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

Rui Alexandre Oliveira e Silva, na qualidade de mandatário.

José Manuel Maia, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20, de 29 de maio de 2016, 12, de 29 de março de 2017 e 21, de 8 de junho de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4- O presente CCTV abrange 55 empregadores e 650 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCTV entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pe-

cuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCTV referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciadas disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 2.^a-A

Substituição do presente IRCT

1- O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verificarem, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2- Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3- Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomas com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2- O período geral de experiência é de 30 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3- Findo o período de experiência de 30 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de

outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das peneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2- A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3- As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4- As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1- As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores, que por escrito o solicitarem, e enviarão aos

sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático onde constará: nome, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidades

1- No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2- O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa, e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

3- As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados de aprendizes, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 13.^a, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

4- Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1- Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2- O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente.

3- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata ao fim do período limite de prática.

4- Os praticantes de: biselador, colocador, cortador, espolador, foscador artístico a ácido, foscador artístico a areia (vidro plano), moldureiro, montador de caixilhos de alumínio, operador de máquina automática de serigrafia, operador de máquina de corte de chapa de vidro, operador de máquinas CNC, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquinas de vidro duplo, operador de transformação de vidro, serralheiro de caixilhos de alumínio, serão promovidos a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

5- Os praticantes de: foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, montador de aquários electrificados, montador de componentes eléctricos, montador de espelhos e molduras, montador de espelhos electrificados, montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas, operador de máquina de polir e fazer aresta, operador de máquinas de foscagem, operador de máquinas de molduras, polidor (vidro plano),

serão promovidos a pré-oficial decorridos um ano naquela categoria.

6- Os pré-oficiais das categorias enumeradas no número 4 serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquelas categorias e os pré-oficiais das categorias enumeradas no número 5 serão promovidos a oficial decorrido um ano naquelas categorias.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

7- Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos do número anterior, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

8- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

9- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

10- No caso previsto no número 7 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

11- Técnico de manutenção:

a) Admissão:

O critério de diferenciação para atribuição inicial dos graus I, II, III e IV depende das habilitações literárias e experiência profissional do trabalhador.

Assim:

– Grau I - Curso técnico profissional da área com equivalência 9.º ano.

– Grau II - Curso técnico profissional da área com equivalência 12.º ano.

– Grau III - Curso técnico profissional da área com equivalência ao 12.º ano e, além desta habilitação, dois anos de experiência no grau II.

– Grau IV - Curso técnico profissional da área com equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e tenha participado em pelo menos dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministrados pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão de carreira do trabalhador.

b) Progressão na carreira:

Na progressão do grau I para o grau II, o trabalhador terá que obrigatoriamente ter o curso de equivalência ao 12.º ano, independentemente dos anos de experiência.

Para a progressão do grau II para o grau III, para além do curso de equivalência ao 12.º ano, o trabalhador deverá contar com dois anos de experiência no grau II.

Para a progressão do grau III para o grau IV, necessitará do curso de equivalência ao 12.º ano, dois anos de experiência no grau III e de participação em, pelo menos, dois cursos de formação, na respectiva área de competências, ministra-

dos pela empresa.

Caso a empresa não tenha ministrado os referidos cursos, tal não poderá ser impeditivo da progressão da carreira do trabalhador; neste caso a sua progressão do grau III para o grau IV, efectuar-se-á após os dois anos de experiência no grau III.

Na atribuição inicial o trabalhador poderá ter dois cursos de formação, o curso de equivalência ao 12.º ano, mas se não tiver dois anos como grau III não lhe é atribuída a categoria do grau IV, tendo que iniciar no grau III e perfazer os anos necessários para a atribuição do topo da carreira.

12- Agente de planificação, assistente administrativo, técnico administrativo, técnico comercial e técnico industrial:

Admissão e promoção:

- Nível VI, com 9.º ano de escolaridade (grupo 6);
- Nível VII, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior (grupo 7);
- Nível VIII, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no Nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no descritivo de funções, zelo profissional e assiduidade (grupo 8);
- Nível IX, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 9);
- Nível X, com 12.º ano de escolaridade, mais três anos no nível anterior, mais conhecimento e experiência que permita desempenhar as tarefas previstas no desempenho de funções, zelo profissional, assiduidade e comprovada capacidade para coordenar o trabalho dos profissionais desta categoria (grupo 10).

Agente de planificação:

A partir do grupo 7, os trabalhadores com a categoria de agente de planificação, passarão à categoria de técnico industrial no nível VIII, de acordo com o critério estabelecido para este nível.

Assistente administrativo:

A partir do grupo 9, os trabalhadores com a categoria de assistente administrativo, passarão à categoria de técnico administrativo no nível X, de acordo o critério estabelecido para este nível.

13- Escritório e comércio:

a) Os praticantes de comércio e escritório após um ano de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário de escritório do 1.º ano e ou a caixeiro do 1.º ano;

b) Os estagiários de escritório e ou caixeiro, logo que façam dois anos de permanência na categoria, serão promovidos a estagiários e ou caixeiro do 2.º ano e a assistente administrativo e ou caixeiro ao fim de um ano nessa mesma categoria.

14- Profissões que não requerem aprendizagem: soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malfador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico,

operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

Cláusula 13.^a-A

Formação profissional

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

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

Cláusula 13.^a-B

Planos de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação.

2- O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3- O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

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) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 13.^a-E;

f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4- Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

Cláusula 13.^a-C

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá acções de formação profissional

de requalificação e de reconversão, por razões:

– Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

– Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 13.^a-D

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1- As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 13.^a-E

Formação pós-básica

1- Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2- O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3- A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4- O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

Cláusula 13.^a-F

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade das empresas, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação nas empresas, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para ao desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

d) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não forem organizadas sob a responsabilidade das empresas por motivo que lhes seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com a respectiva empresa, nele desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias; representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O

delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;

f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;

h) Ter e promover relações de trabalho correctas;

i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;

n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

o) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos, bem como despedido ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a-A

Coacção/Assédio

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.^a-B

Conciliação da vida profissional com a familiar

1- A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2- A empresa sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3- A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

Cláusula 16.^a-C

Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por 4 membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

Durante o período de quatro dias mensais em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, nos termos do disposto na lei para as associações sindicais. O tempo utilizado para além do referido crédito de horas mensal, será justificado mas não retribuído pela empresa.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.^a

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

5- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro da colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos da alínea b) do número seguinte;

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

6- Relativamente ao acordo de cedência, terá de se acautelar o seguinte:

a) A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

b) O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

c) Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção

ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

7- O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.

8- O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;

b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3- Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa

conduzir à situação de inlabor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4- A situação de inlabor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério da Segurança Social e Trabalho e ao sindicato.

Cláusula 23.^a

Limite do trabalho extraordinário

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

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

3- O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segundas horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2- O limite das 150 horas anuais previstas no número 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4- O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horários de trabalho.

2- Os trabalhadores em regime de três turnos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 25 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

3- Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 20 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

4- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo

mensal de 18 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

5- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7.

6- O acréscimo referido nos números 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

7- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

8- Os acréscimos referidos nos números 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

9- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 26.^a

Retribuições mínimas

1-

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

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

Cláusula 27.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regula-

ridade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 28.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

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

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente a empresa comunicará às trabalhadoras que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do primeiro dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 6,20 €.

2- Para os efeitos do número anterior considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial, relativamente a um deles.

3- O subsídio de alimentação 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 30.^a

Subsídio do Natal

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

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

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

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

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

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

7- O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de novembro ou, em alternativa, em onze prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de janeiro a novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se realizar o primeiro pagamento com o salário do mês de Janeiro e não podendo, nesse caso, ser alterada.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 31.^a

Deslocações - Pequenas deslocações

1- São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 32.^a

Direitos especiais

1- As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2- Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

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

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 24.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3- Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocados e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimen-

to a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

4- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre a 19 e as 21 horas;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5- No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

1- Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas ao subsídio de 1,0 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 7.

2- Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3- Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 24.^a

4- A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no Continente.

5- A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6- A um seguro de acidentes pessoais no valor de 15 500,00 €, enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de 48 horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3- A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

Cláusula 36.^a

Ferriados

1- São feriados:

a)

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

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

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 37.^a

Trabalho em dia de descanso

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera 75,00 € mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 5,00 € salvo se houver a crescer a taxa por trabalho nocturno).

3- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

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

5- O disposto nos números 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

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

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

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

Cláusula 40.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 41.^a

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 42.^a

Sanções

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 43.^a

Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 44.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{Hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador .

Cláusula 45.^a

Participação de falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 46.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula 47.^a
- 3- As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

- 1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:
 - a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
 - b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
 - c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
 - d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;
 - e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
 - f) Nascimentos de filhos, durante três dias;
 - g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;
 - h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
 - i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.
- 2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.
- 3- Quando prova que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a

Consequência da falta injustificada

- 1- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.
- 2- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.
- 3- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.
- 4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no

dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

Cláusula 49.^a

Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador

- 1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.
- 3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

- 1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.
- 2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

- 1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.
- 2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode 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.

Cláusula 53.^a

Por mútuo acordo

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

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

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

Cláusula 55.^a

Com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr ter-
mo ao contrato.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalha-
dor depende sempre de procedimento disciplinar.

3- O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa
conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos
imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo
da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias
úteis.

4- Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá
por escrito os factos que considere relevantes para o conhe-
cimento da verdade.

5- A empresa só poderá recusar a realização das diligên-
cias de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas
manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou
não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6- A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedi-
mento do trabalhador será obrigatoriamente comunicada à
comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7- Findo o processo e independentemente da sua tramita-
ção legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao
sindicato.

8- Para fundamentar a decisão só poderão ser tomados em
consideração os factos e circunstâncias invocados na nota
de culpa.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão

1- Constituem justa causa para a empresa rescindir o con-
trato, além de outros, os seguintes factos:

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

presa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalha-
dores da empresa;

d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da em-
presa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, des-
truição ou depredação intencional de bens pertencentes à
empresa;

e) Falta culposa de observância de normas de higiene e
segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de
embriaguez;

f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofen-
sas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elemen-
tos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual
não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou re-
presentantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo
trabalhador;

g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de deci-
sões judiciais ou actos administrativos definitivos e execu-
tórios;

h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2- Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o
contrato, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incom-
patíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma
devida;

c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos ca-
sos e termos previstos na lei e neste contrato;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;

f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superio-
res hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo
ao contrato.

3- Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por
qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do
número anterior, terá direito a indemnização.

Cláusula 57.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Direitos específicos

Cláusula 58.^a

Maternidade e paternidade - Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, conforme a cláusula 58.^a-A.

2- A licença referida no número anterior é acrescida de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula 58.^a-A.

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas empresas, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula 58.^a-A, o progenitor que gozar a licença informa a respectiva empresa, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 desta cláusula, a licença é gozada pela mãe.

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

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 58.^a-A

Período de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 58.^a-B

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 58.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 58.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

Cláusula 58.^a-C

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador, por nascimento de filho/a, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a, com carácter obrigatório.

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

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

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

Cláusula 58.^a-D

Direitos específicos

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação de trabalho, caso a empresa não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial referida na cláusula 58.^a

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, devendo informar a empresa e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período de licença.

Cláusula 58.^a-E

Proibição de despedimento

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 60.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispen-

sáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- Os refeitórios previstos na alínea *b*) da cláusula 15.^a terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3- Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes no número 7 desta cláusula.

5- A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6- A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7- A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

9- As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.^a-C, afim de responder a todas as necessidades.

10- O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da comissão sindical e na falta deste do sindicato.

11- Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção:

Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho os trabalhadores que, cumulativamente reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:
– Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V, que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

– Serem titular de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:
– Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III, que integre matéria específica do sector do vidro e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

– Serem titular de CAP (Certificado de Aptidão Profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

12- Para além das situações previstas nas cláusulas seguintes e na legislação relativa à segurança, higiene e saúde no

trabalho, as empresas não podem, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.

Cláusula 61.^a-A

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

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de 5 horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
- Adopção de uma nova tecnologia.

4- Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

5- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

6- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 61.^a-B

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 61.^a-C

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 61.^a-D

Postos de trabalho isolados

1- Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.^a-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente situações de

emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2- No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 61.^a-E

Equipamento individual

1- Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2- Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3- A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4- Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.^a-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

Cláusula 61.^a-F

Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 61.^a-G

Prevenção e controlo do alcoolismo

No âmbito das políticas de prevenção geral dos riscos profissionais deverão ser incluídos programas de formação sobre o consumo do álcool. Estas acções exigirão intervenção e o empenhamento de todos os actores da prevenção, em particular os representantes dos trabalhadores para a SHST e os próprios sindicatos aos quais caberá, nomeadamente, a sensibilização e responsabilização das entidades patronais, atendendo aos princípios legalmente estabelecidos para a SHST, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 62.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos

e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

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

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

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 63.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 64.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

CAPÍTULO XI

Das comissões paritárias

Cláusula 65.^a

Constituição

1- É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e seguintes.

2- São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3- A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

a) Em plenário de vogais;

b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4- Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 66.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;

b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 67.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas, quer os sindicatos.

Cláusula 68.^a

Regulamento da comissão paritária

1- As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2- Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3- Compete ao secretariado:

a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;

b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;

c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;

d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4- As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

a) Conter o motivo do pedido da reunião;

b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5- Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias, a partir dessa data.

6- A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7- A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8- No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9- Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 10.^a deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso desde a data de entrada do requerimento.

10- A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11- Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12- Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13- A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14- Para efeito de constituição da comissão arbitral, as par-

tes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15- Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas, dentre os restantes vogais.

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

17- A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18- Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19- As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20- Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XII

Regulamentos internos

Cláusula 69.^a

Regulamentos internos

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XIII

Sanções disciplinares

Cláusula 70.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 71.^a

Sanções

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;

d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do número 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado;

e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 72.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3- A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

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

CAPÍTULO XIV

Garantia de regalias anteriores

Cláusula 74.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 75.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 76.^a

Reclassificação ou reconversão

1- Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que lerá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste

CCTV;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 77.^a

Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 78.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de planificação - É o trabalhador que execute tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stocagem e expedição de vidros transformados: recolhe e trata elementos para a elaboração de programas, com base em pedidos de previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações: controla o cumprimento dos programas estabelecidos; assegura as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro - É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

Ajudante de operador de vidro laminado - É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

Alimentador de máquinas. - É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de Informação

(terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissões menos qualificados.

Auxiliar de armazém. - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de composição - É o trabalhador que tem e seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de refeitório ou bar - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Biselador - É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do aretador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

Caixa principal - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixoteiro de vidro plano - É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno de composição - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-

-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colocador - É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira - a massas, a bites e a bites e massas;

Ferro - a massas, a bites e massas e em clarabóias;

Alumínio - a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;

Cimento - a massas e seu prévio isolamento;

Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);

Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;

Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem;

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

Colocador de vidro auto - É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros, procede à preparação e limpeza das superfícies, através do tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente, pára-brisas, portas, vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

Comprador - É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, separando-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos, bem como livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de conta, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedo-

res, credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária eo cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa nomeadamente, listagem de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económica financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Contínuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Cortador de chapa de vidro - É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo que planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C, consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Director de compras e distribuição - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de uma empresa ou instituição relativas às compras e à distribuição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de aquisição de matérias-primas, materiais, serviços e aprovisionamentos para o fabrico e auto-consumo das empresas industriais, comerciais e outros organismos; determina as necessidades de matérias-primas e de bens de acordo com os «stocks» e os pedidos dos serviços; estuda o mercado e as condições de entrega para estabelecer as disponibilidades e os futuros fornecimentos e redige relatórios sobre as mesmas; estabelece directivas com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e as condições de entrega; verifica

e aprova os contratos, encomendas e as facturas; negocia com os fornecedores a qualidade e as particularidades dos produtos, os preços e as condições de entrega; determina a quantidade de produtos e a armazenagem e providencia para que não hajam materiais excedentários ou em falta, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector. Pode colaborar com outros serviços na definição das normas sobre a certificação dos fornecedores e de qualidade dos produtos a adquirir.

Director de produção da indústria transformadora - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de produção de uma empresa estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar os trabalhos de um ou vários serviços de produção de um estabelecimento fabril industrial; determina os métodos de trabalho de acordo com o planeamento e as directivas definidas e propõe, se necessário, alterações às políticas tendo em conta as possibilidades dos serviços de forma a atingir os objectivos propostos; avalia as necessidades da fabricação em função da capacidade e da rentabilidade do equipamento, da mão-de-obra e dos meios financeiros disponíveis; programa e dirige o trabalho diário define os métodos de gestão e fabricação e propõe alterações, soluções e/ou recomendações; estuda formas de melhoramento de materiais e métodos de fabrico e propõe soluções e/ou recomendações; assegura-se da qualidade dos produtos e elabora directivas relativas à produção; controlar os custos de produção, colabora com os serviços, nomeadamente, de qualidade, gabinete de estudos e de planeamento para promover o melhoramento da qualidade do produto ou o desenvolvimento de novos produtos, bem como para rentabilizar a utilização do equipamento e dos métodos de fabrico; assegura-se do cumprimento das normas de higiene e segurança; aprova o recrutamento e o programa de formação do pessoal com vista à utilização racional e eficaz da mão-de-obra e do equipamento; verifica os resultados das diferentes operações; efectua previsões orçamentais e elabora relatórios e propostas que submete à apreciação da direcção; supervisiona técnica e administrativamente os quadros que lhe estão subordinados; representa o serviço junto de outros serviços da empresa ou do exterior, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de publicidade e relações públicas - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de publicidade, relações públicas e informação do público de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de publicidade e relações públicas da empresa ou instituição; negociar contratos de publicidade com representantes da imprensa, rádio e televisão, organismos desportivos e culturais e de agências de publicidade; planear e implementar programas de informação dirigidos aos poderes públicos, média e público em geral; planear e implementar campanhas de angariação de fundos por conta de organizações de educação ou comunitárias ou outras sem fins lucrativos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e adminis-

trativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de qualidade - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena toda a actividade respeitante ao sistema da qualidade da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em elaborar, aplicar e avaliar as normas da qualidade do produto, elabora Planos de Controlo, aceitação/rejeição dos produtos desde a recepção até a sua expedição, mantém actualizadas as especificações técnicas e de segurança dos produtos; elabora o Plano Anual de Calibrações e assegura o seu cumprimento, efectua a gestão dos dispositivos de monitorização e medição; assegura-se de que os métodos de amostragem e os aparelhos a utilizar nas análises, ensaios e outras operações são devidamente aplicados, a fim de se obter uma análise rigorosa dos processos e dos produtos e/ou, se necessário, introduzir correcções nos mesmos; analisa e controla, ou dá orientações nesse sentido, a qualidade das matérias-primas, dos processos e produtos finais no laboratório; prepara soluções especiais e/ou outras técnicas para análises e/ou ensaios ou vigia a sua preparação; interpreta os resultados dos ensaios, análises, observações, estatísticas e redige relatórios e, se necessário, propõe e/ou introduz alterações nas normas e especificações técnicas; efectua a verificação e participa na avaliação de fornecedores, acompanhamento e participação na política da qualidade da empresa; acompanhamento da evolução dos objectivos dos processos definidos; dinamiza os mecanismos adequados a fim de informar os serviços de fabrico relativamente às especificações técnicas e orientações a dar aos titulares dos postos de trabalho, actualização de todas as normas/legislação a que o SGQ dá cumprimento, coordena e supervisiona e realiza o tratamento das não conformidades, internas relativas ao produto em curso e final, externas, por virtude das reclamações provenientes de clientes, ou não conformidades associadas a fornecedores, participando na tomada de acções preventivas e correctivas, elaboração do Plano Anual de Auditorias e assegura o seu cumprimento; representa a empresa em todos os assuntos e matérias no âmbito da qualidade e coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de recursos humanos - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a política de política de recursos humanos e relações laborais de uma empresa ou instituição. As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de um serviço numa empresa industrial, comercial ou outra, em matéria de recursos humanos e relações laborais; efectua estudos; propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; planeia e implementa os procedimentos do recrutamento, formação e desenvolvimento, do estabelecimento da estrutura salarial e negociação, de ligação e consulta aos trabalhadores e outros problemas de pessoal; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsionar, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos; organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise

e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho; assegura o diagnóstico das Necessidades de formação e elabora os planos de formação; colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem-estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica; assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo e tem poderes hierárquicos de coordenação sobre todos os trabalhadores.

Director de serviços - É o trabalhador que chefia, controla, dirige e coordena um determinado serviço, seja de produção ou administrativo, tendo uma ou mais secções sob a sua responsabilidade.

Director de serviços administrativos - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar os serviços administrativos de uma empresa ou de uma instituição, participa na definição da política administrativa; determina as necessidades da organização, designadamente no que se refere aos circuitos de informação e comunicação e aos serviços de apoio administrativo e procede à respectiva implementação; consulta os directores de outros serviços no âmbito das actividades administrativas; participa na definição da política administrativa; organiza e dirige os serviços gerais, com base em estudos de organização e métodos que visam uma melhor gestão dos recursos existentes; assegura o cumprimento de obrigações legais da empresa na área administrativa, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços financeiros - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna ou as operações financeiras da empresa ou da instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar a actividade dos serviços financeiros de uma empresa ou instituição, participa na definição da sua política financeira; colabora na definição dos objectivos gerais da empresa; determina as prioridades de investimento em colaboração com os directores dos outros serviços e com base em estimativas de custos e de rentabilidade, que submete à apreciação superior; elabora o plano de investimentos; define os meios de financiamento necessários, designadamente, tipo de financiamento e organismos financiadores e conduz as negociações junto desses organismos; define as condições gerais de aplicação da política financeira e controla a respectiva execução; dá pareceres relativos à área financeira; coordena a actividade dos serviços contabilísticos e financeiros; informa periodicamente a direcção através da apresentação de elementos de apreciação da gestão da empresa e de relatórios, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços informáticos - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena os serviços informáticos de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em participar na planificação do trabalho informá-

tico e define os recursos necessários à sua realização, coordena e controla as diferentes unidades do serviço e assegura a gestão financeira e de recursos humanos; providencia pela obtenção dos meios humanos, financeiros e informáticos, necessários à satisfação dos pedidos efectuados; coordena as actividades do serviço, supervisionando a organização dos grupos de estudo e de realização e reuniões de trabalho com responsáveis do projecto; supervisiona as relações entre os grupos de estudo, de realização e exploração controlando e/ou participando na elaboração de procedimentos de circulação de informação a nível interno e externo; coordena as actividades de manutenção e assistência a efectuar; acompanha o desenrolar dos trabalhos de estudo e realização para cada projecto, nomeadamente, no que se refere ao cumprimento do planeamento previsto no plano informático a fim de evitar eventuais atrasos; analisa as estatísticas de utilização do equipamento a fim de garantir uma utilização racional dos recursos disponíveis; estabelece o orçamento anual do serviço a partir dos elementos fornecidos pelas várias unidades, nomeadamente, de estudo, análise e programação e exploração; controla periodicamente as despesas e receitas de cada secção a fim de garantir o cumprimento do orçamento; efectua a gestão do pessoal, designadamente, nos aspectos referentes a recrutamento, promoção, afectação do pessoal por unidade e transferências de acordo com o plano de carga de trabalho; determina as responsabilidades de cada uma das unidades a seu cargo; prepara planos de formação do pessoal em colaboração com os serviços de formação, coordena outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de serviços de investigação e desenvolvimento - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de investigação e desenvolvimento de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em planear, dirigir e coordenar as actividades de investigação e desenvolvimento dentro da empresa ou instituição ou em regime de subcontratação com outra empresa, tendo em vista definir processos tecnológicos, novos produtos ou o aproveitamento de matérias-primas ou o seu melhoramento; planear a investigação e desenvolvimento da empresa ou instituição determinando os objectivos e custos; controlar os custos e assegurar a utilização racional dos recursos; estabelecer os procedimentos de execução do trabalho e administrativos e dirigir a sua aplicação prática; programar e dirigir as actividades diárias; representar o serviço junto de outras unidades da empresa ou de terceiros; coordenar outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director de vendas e comercialização - É o trabalhador que planeia, dirige e coordena as actividades de venda e comercialização de uma empresa ou instituição estando apenas sob a orientação de um «Administrador, Director Geral ou Gerente». As funções consistem em definir a política de vendas organizando e dirigindo as actividades comerciais da empresa; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; consulta os órgãos de decisão com vista a determinar as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e a fixar os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de

vendas. Pode interferir directamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda. Pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias, coordenação de outros trabalhadores do departamento ou sector.

Director-geral - É o responsável que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar em todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado de embalagem - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma, se houver.

Escolhedor de casco - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Espelhador - É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

Estagiário de escritório e ou caixeiro - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém (chapa de vidro) - É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

Foscador artístico a ácido - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

Foscador artístico a areia de vidro plano - É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, de-

pois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

Gerente - É o responsável pela gestão e controle na execução geral dos trabalhos e orientações definidas.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Lavador - É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

Maçariqueiro - É o trabalhador que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor-orçamentista - É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada; analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva; efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples; determina as quantidades e custos de materiais, de mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas; organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos; providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

Moldureiro ou dourador - É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

Montador-afinador - É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

Montador de aquários A - É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

Montador de aquários B - É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

Montador de aquários electrificados - É o trabalhador que tem como função predominantemente montar aquários electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente, revitar os aquários em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as calhas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpada.

Montador de caixilhos de alumínio - É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e acertos dos diferentes construtivos das caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras, divisórias e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada na obra. Experimenta no local da obra

as condições de funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

Montador de candeeiros - É o trabalhador que, com ferramentas adequadas, procede à montagem de candeeiros ou lustres.

Montador de componentes eléctricos - É o trabalhador que procede à montagem de diversos componentes de sistemas de iluminação, agrupando-os num só, ou em vários, para serem colocados nos aquários, por funcionários com essa categoria.

Montador de espelhos e molduras - É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

Montador de espelhos electrificados - É o trabalhador que tem como função predominante montar espelhos electrificados, praticando as operações necessárias, designadamente furar os espelhos em máquinas apropriadas, colá-los de acordo com os esquemas ou desenhos previamente fornecidos pela empresa, cortar as chapas metálicas nas dimensões adequadas, proceder à ligação dos diversos componentes eléctricos, tomadas, fichas, interruptores e suportes de lâmpadas e proceder ainda ao polimento das saboneteiras.

Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas - É o trabalhador que procede à montagem de tampos de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e colocação dos respectivos perfis.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador afinador de máquina automática de serigrafia - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (ecrãs, frudes, pinças, cassetes, etc). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de composição - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

Operador de fornos - É o trabalhador que tem a seu cargo

a condução de fornos, opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos, auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos.

Operador de fornos de têmpera de vidro - É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, balanceiros e pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

Operador de máquina CNC - É o trabalhador qualificado que, em máquinas do tipo CNC, elabora os desenhos, programa o computador e acompanha o funcionamento da máquina.

Operador de máquina de corte de chapa de vidro - É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente na mesa de corte, chapa de vidro. Introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, limpeza e lubrificação.

Operador de máquina de corte de molduras - É o trabalhador que introduz as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente, mediante a moldura em vara já feita e executa o corte e montagem da moldura.

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel - É o trabalhador que em máquina semiautomática opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

Operador de máquina de fazer aresta e polir - É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, tornear as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

Operador de máquina de foscagem - É o trabalhador que introduz o vidro ou o espelho, na máquina de foscagem. O trabalhador executa a tarefa manualmente ou controla a máquina quando a foscagem é automática.

Operador de máquina de serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina de vidro duplo - É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente identificação de ordens de execução, ordenação de vidro, serrar perfis, coordenação de sequência vidro e perfis, enchimento e armação de perfis, aplicação da 1.ª barreira, carga de linha, lavagem e

montagem vidro/perfil, prensagem, aplicação da 2.ª barreira, evacuação da linha e movimentação de paletas/cavaletes.

Operador de movimentação de cargas - É o operador a quem compete executar utilizando meios adequados (equipamento e transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, todas as operações de movimentação de produtos com complexidade e exigência técnica, materiais, matéria primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição de produtos, prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação do vidro, procede ao fecho das embalagens, prepara e executa cargas em veículos de transporte, zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador de transformação de vidro - É o trabalhador que no sector de transformação de vidro, executa em parte ou no todo as seguintes tarefas: opera em todas as máquinas de cortar, bisel, furar, serigrafia e outras; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos, monta e afina ferramentas, cumpre os programas de produção em conformidade com as notas técnicas internas, auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, faz registos de produção e de qualidade, providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

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

Pedreiro ou trolha - É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

Pintor à pistola - É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

Polidor de vidro plano - É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisa furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos na superfície de vidro.

Polidor metalúrgico - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

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

ponsabilidade.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Responsável comercial - É o trabalhador responsável pelo departamento de vendas, competindo-lhe recrutar e dar formação adequada a uma equipa de vendas, fazer prospecções de mercado e desenvolvê-lo, abrir novos clientes, assegurar e controlar as cobranças. Organizar eventos a nível nacional e/ou estrangeiro.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de caixilhos de alumínio - É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio, executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Sub-encarregado - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

Técnico administrativo - É o trabalhador que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa; atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;

presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

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

Técnico de garantia da qualidade de aquários - É o trabalhador que verifica em conformidade os processos de qualidade do produto, com base no padrão, de acordo com as normas e procedimentos técnicos. É o trabalhador que demonstra formação adequada ao domínio e conhecimentos técnicos e específicos nesta área.

Técnico de informática - É o trabalhador que repara e opera os sistemas informáticos tais como, hardware, software e redes, quando estes se encontram com defeito ou possível actualização no sistema, também lhe cabe a responsabilidade pela segurança informática da empresa.

Técnico de laboratório de aquários - É o trabalhador que desenvolve e executa actividades de apoio técnico, destinadas a ensaios, pesquisa e validação. Realiza análises de materiais e substâncias em geral, utilizando métodos específicos para cada caso. Observa e efectua a leitura dos resultados obtidos. Elabora relatórios parciais e finais de acordo com as diversas fases em análise.

Técnico de segurança e higiene no trabalho - É o trabalhador titular de Certificado de Aptidão Profissional do nível III que, ao nível da função exigida, orienta e executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos superiores.

Técnico industrial - É o trabalhador a quem se requer para além de uma adequada formação de base uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas da maior especialização e responsabilidade. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau 2.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilista; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração: elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados, da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal: supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenado, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes ou outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. De acordo com as suas habilitações e conhecimentos será classificado em grau I ou grau II.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção e zela pelo seu cumprimento, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; repara ou participa nas reparações em caso de serviço especializado; testa e participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos

seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e/ou dos componentes; regula e/ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as «performances» do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de «stocks» e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, em vigor, de acordo com as suas habilitações deverá ser classificado em grau I, II, III e grau IV.

Técnico superior de segurança e higiene no trabalho - É o trabalhador titular do Certificado de Aptidão Profissional de nível V que, para além da exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

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

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

Torneiro mecânico - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador/embalador - É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc., limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1

Ajudante de cozinheiro
Alimentador de máquinas
Auxiliar de refeitório ou bar
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano
Lavador
Servente de limpeza
Verificador/Embalador

Grupo 2

Auxiliar de armazém
Auxiliar de composição
Montador de componentes eléctricos
Operador de máquina de corte de molduras
Operador de máquina de serigrafia
Servente

Grupo 3

Ajudante de motorista
Contínuo
Montador de candeeiros
Montador de espelhos e molduras
Operador de máquina de foscagem

Grupo 4

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro
Ajudante de operador de vidro laminado
Condutor de máquinas industriais
Escolhedor de casco
Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano
Montador de aquários B
Montador de espelhos electrificados
Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas
Telefonista

Grupo 5

Caixoteiro de vidro plano
Cozinheiro
Embalador
Fiel de armazém (chapa de vidro)
Montador de aquários electrificados
Pintor à pistola
Polidor de vidro plano

Grupo 6

Agente de planificação do nível VI
Cobrador
Montador de aquários A
Motorista de ligeiros
Operador de máquina de fazer aresta e polir
Operador de movimentação de cargas
Pedreiro ou trolha
Técnico de garantia da qualidade de aquários

Grupo 7

Agente de planificação do nível VII
Biselador
Caixeiro
Carpinteiro de limpos
Chefe de turno de composição
Chefe de turno de escolha
Colocador
Colocador de vidro auto
Cortador de chapa de vidro
Desenhador
Encarregado de embalagem
Espelhador

Foscador artístico a ácido
 Foscador artístico a areia de vidro plano
 Maçariqueiro
 Moldureiro ou dourador
 Montador afinador
 Montador de caixilhos de alumínio
 Motorista de pesados
 Oficial de electricista
 Operador afinador de máquina automática de serigrafia
 Operador de composição
 Operador de fornos
 Operador de fornos de têmpera de vidro
 Operador de transformação de vidro
 Operador de máquina CNC
 Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel
 Operador de máquina de corte de chapa de vidro
 Operador de máquina de vidro duplo
 Operador de vidro laminado
 Polidor metalúrgico
 Promotor de vendas
 Serralheiro de caixilhos de alumínio
 Serralheiro civil
 Serralheiro mecânico
 Técnico de manutenção do grau I
 Torneiro mecânico
 Vendedor

Grupo 8

Assistente administrativo do nível VIII
 Caixa principal
 Chefe de secção
 Comprador
 Medidor orçamentista
 Secretário de direcção
 Sub-encarregado
 Técnico administrativo do nível VIII
 Técnico comercial do nível VIII
 Técnico industrial do nível VIII
 Técnico de informática
 Técnico de laboratório de aquários
 Técnico de manutenção do grau II
 Técnico de segurança e higiene no trabalho

Grupo 9

Assistente administrativo do nível IX
 Contabilista
 Encarregado
 Inspector de vendas
 Técnico administrativo do nível IX
 Técnico comercial do nível IX
 Técnico industrial do nível IX
 Técnico de manutenção do grau III

Grupo 10

Chefe de serviços
 Encarregado geral
 Responsável comercial
 Técnico administrativo do nível X

Técnico comercial do nível X
 Técnico industrial do nível X
 Técnico de manutenção do grau IV
 Técnico oficial de contas I
 Técnico superior de segurança e sigiene no trabalho
 Tesoureiro

Grupo 11

Director de compras e distribuição
 Director de produção da indústria transformadora
 Director de publicidade e relações públicas
 Director de qualidade
 Director de recursos humanos
 Director de serviços
 Director de serviços administrativos
 Director de serviços financeiros
 Director de serviços informáticos
 Director de serviços de investigação e desenvolvimento
 Director de vendas e comercialização
 Técnico oficial de contas II

Grupo 12

Director geral
 Gerente

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Euros
1	597,50
2	629,60
3	676,00
4	700,50
5	719,00
6	729,50
7	753,50
8	785,50
9	860,50
10	1 010,00
11	1 402,50
12	1 681,00

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 26,00 €.

Tabela de praticantes e pré-oficias

Praticante	Euros
Até 2 anos	580,00
Até 1 ano	

Pré- oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	580,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	618,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, n.º 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	580,00
De: Colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	618,00

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 26,00 €.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

Rui Alexandre Oliveira e Silva, na qualidade de mandatário.

José Manuel Maia, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Declarações

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.

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário.

SIMAMEVIP- Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAIS/MAR - 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 Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 26 de março de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 43/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 268,30
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 064,85
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	944,75
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	913,20
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	822,05
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	736,60
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	665,20
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	605,70
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	588,50
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	585,80
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	583,65
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	582,00
XIII	Praticante	580,00

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» 13,15 €;

Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» 57,45 €;

Cláusula 49. ^a «Diuturnidades»	5,75 €;
Cláusula 53. ^a «Subsídio de refeição»	6,45 €;
Cláusula 56. ^a «Abono para falhas»	38,05 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 58 empresas e 2050 trabalhadores.

Lisboa, 23 de fevereiro de 2018.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 26 de março de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 42/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado,

a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (Adesão individual ao contrato).

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

4 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) (*Mantém a redação em vigor;*)

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 79,90 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) (*Mantém a redação em vigor.*)

9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) (*Mantém a redação em vigor;*)

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,70 €;

c) (*Mantém a redação em vigor.*)

4 a 8- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos sub-

sídios de turno corresponde em 2018 ao valor consolidado de 1298,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 56,50 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 505,90 € mensais em média anual.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,60 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 10,00 €.

5 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) *(Mantém a redação em vigor;)*

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade - 69,00/ano €;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 91,30/ano €;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 119,60/ano €;
- Ensino superior ou equiparado - 220,70/ano €.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

.....

D) Operador industrial

.....

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores

integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor;)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,77 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

M) Trabalhadores fogueiros

.....

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) O prémio terá o valor horário de 0,77 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Diretor de departamento/serviços
Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento
Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I
Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II
Encarregado geral fabril
Secretário(a) de direção ou administração (grau V)
Técnico administrativo/industrial (grau IV)
Técnico industrial de processo qualificado
Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial
Encarregado fabril
Encarregado de turno fabril
Preparador de trabalho qualificado
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV)
Técnico administrativo/industrial (grau III)

Técnico industrial de processo de 1. ^a	Operador de processo principal (a)
Técnico superior (grau II)	Preparador de trabalho auxiliar
Grupo 6	Rececionista de materiais principal
Chefe de secção administrativo/industrial	Técnico analista de laboratório (grau III)
Preparador de trabalho principal	Técnico de conservação civil especialista
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)	Técnico de conservação eléctrica de 1. ^a
Técnico administrativo/industrial (grau II)	Técnico de conservação mecânica de 1. ^a
Técnico industrial de processo de 2. ^a	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1. ^a
Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção (grau III)
Técnico de segurança (grau V)	Técnico de segurança (grau II)
Técnico superior (grau I)	Grupo 10
Grupo 7	Assistente administrativo (grau II)
Assistente administrativo (grau V)	Auxiliar administrativo principal
Chefe de turno fabril	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal
Operador de computador qualificado	Controlador industrial principal
Operador industrial extra	Fiel de armazém principal
Operador de processo extra	Motorista (ligeiros e pesados) principal
Preparador de trabalho (grau I)	Oficial de 1. ^a (b)
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)	Operador de computador de 2. ^a
Técnico administrativo/industrial (grau I)	Operador industrial de 1. ^a
Técnico industrial de processo de 3. ^a	Operador de processo de 1. ^a (c)
Técnico de conservação eléctrica principal	Rececionista de materiais de 1. ^a
Técnico de conservação mecânica principal	Técnico analista de laboratório (grau II)
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)	Técnico de conservação civil de 1. ^a
Técnico analista de laboratório (grau V)	Técnico de conservação eléctrica de 2. ^a
Técnico de manutenção (grau V)	Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2. ^a
Técnico de segurança (grau IV)	Técnico de manutenção (grau II)
Grupo 8	Técnico de segurança (grau I)
Assistente administrativo (grau IV)	Grupo 11
Operador de computador principal	Assistente administrativo (grau I)
Operador industrial qualificado	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a
Operador de processo qualificado	Controlador industrial de 1. ^a
Operador qualificado fogueiro	Fiel de armazém de 1. ^a
Preparador de trabalho (grau II)	Motorista (ligeiros e pesados)
Rececionista de materiais qualificado	Oficial de 2. ^a (d)
Secretário(a) de direcção/administração (grau I)	Operador de computador estagiário
Técnico analista de laboratório (grau IV)	Operador industrial de 2. ^a
Técnico de conservação eléctrica especialista	Operador de processo de 2. ^a (e)
Técnico de conservação mecânica especialista	Rececionista de materiais de 2. ^a
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)	Técnico analista de laboratório (grau I)
Técnico de conservação civil principal	Técnico de conservação civil de 2. ^a
Técnico de manutenção (grau IV)	Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário
Técnico de segurança (grau III)	Técnico de manutenção (grau I)
Grupo 9	Grupo 12
Assistente administrativo (grau III)	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado	Bombeiro
Eletricista principal	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a
Fiel de armazém qualificado	Controlador industrial de 2. ^a
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado	Fiel de armazém de 2. ^a
Operador de computador de 1. ^a	Operador industrial de 3. ^a
Operador industrial principal	Operador de processo de 3. ^a

Pré-oficial eletricitista do 2.º ano
 Rececionista de materiais de 3.ª
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano
 Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)

Grupo 13

Ajudante
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano
 Operador industrial estagiário
 Praticante (laboratório/metalúrgico)
 Pré-oficial eletricitista do 1.º ano
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano
 Tirocinante
 Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)
 Operador de digestor contínuo
 Operador de forno e caustificação
 Operador de tiragem
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo

(b) Inclui:

Eletricista

Fresador mecânico
 Retificador mecânico
 Serralheiro civil
 Serralheiro mecânico
 Soldador
 Torneiro mecânico

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem
 Operador de lavagem e crivagem

(d) Inclui:

Eletricista
 Fresador mecânico
 Retificador mecânico
 Serralheiro civil
 Serralheiro mecânico
 Soldador
 Torneiro mecânico

(e) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt)
 Operador de evaporadores
 Operador de preparação de madeiras
 Operador de secadores e cortadora de tiragem
 Suboperador de forno e caustificação

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018

Grupos	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
Enq.								
1				2 179,00	2 528,00	2 666,00	2 791,00	2 975,00
2	2 012,00	2 113,00	2 209,00	2 015,00	2 351,00	2 475,00	2 591,00	2 666,00
3	1 737,00	1 817,00	1 900,00	1 710,00	2 012,00	2 113,00	2 209,00	2 351,00
4	1 597,00	1 669,00	1 743,00	1 472,00	1 737,00	1 817,00	1 900,00	2 012,00
5	1 435,00	1 494,00	1 563,00	1 354,00	1 602,00	1 673,00	1 750,00	1 822,00
6	1 266,00	1 318,00	1 375,00	1 200,00	1 435,00	1 494,00	1 563,00	1 602,00
7				1 054,00	1 282,00	1 332,00	1 375,00	1 435,00
8				988,00	1 220,00	1 266,00	1 323,00	1 332,00
9				931,00	1 153,00	1 201,00	1 246,00	1 266,00
10				896,00	1 094,00	1 134,00	1 176,00	1 201,00
11				847,00	1 036,00	1 075,00	1 117,00	1 134,00
12				795,00	983,00	1 015,00	1 059,00	1 075,00
13				743,00	921,00	950,00	991,00	1 015,00

Notas:

1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 6 meses de permanência nessa tabela;

2.ª Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,25 %.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 197 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 2 março de 2018.

Pela CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de março de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 41/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2017, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim,

«Página 4338 - Onde se lê:

... ..

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2017 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	1 998,85	2 064,40	2 137,05	2 227,90	2 331,80
Grupo II	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70	2 227,90
Grupo III					
Subgrupo III b	1 609,50	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70
Subgrupo III a	1 383,05	1 440,70	1 499,30	1 566,05	1 641,85
Grupo IV					
Subgrupo IV b	1 219,25	1 277,90	1 331,50	1 383,05	1 440,70
Subgrupo IV b/a	1 048,40	1 117,15	1 185,90	1 331,50	1 383,05
Subgrupo IV a	932,70	999,75	1 052,45	1 122,20	1 189,95
Grupo V					
Subgrupo V b	776,20	808,75	855,45	903,20	944,90
Subgrupo V a	624,85	660,40	695,95	732,55	776,2

Deve ler-se:

... ..

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2017 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(Em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	1 998,85	2 064,40	2 137,05	2 227,90	2 331,80
Grupo II	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70	2 227,90
Grupo III					
Subgrupo III b	1 609,50	1 732,45	1 859,60	1 978,65	2 097,70
Subgrupo III a	1 383,05	1 440,70	1 499,30	1 566,05	1 641,85
Grupo IV					
Subgrupo IV c	1 340,35	1 425,70	1 486,20	1 546,05	1 609,50
Subgrupo IV b	1 219,25	1 277,90	1 331,50	1 383,05	1 440,70
Subgrupo IV b/a	1 048,40	1 117,15	1 185,90	1 331,50	1 383,05
Subgrupo IV a	932,70	999,75	1 052,45	1 122,20	1 189,95
Grupo V					
Subgrupo V b	776,20	808,75	855,45	903,20	944,90
Subgrupo V a	624,85	660,40	695,95	732,55	776,2

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de janeiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Maria de Fátima Carvalho da Costa Figueira Abrantes

Mendes (presidente).

António Almeida Lopes Pito.

Carla Cristina Souta Rolo Gomes Rodrigues.

Pedro José Martins Henriques.

Sara Alexandra Santos Pereira.

Sindicato dos Jornalistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de fevereiro de 2018, para o mandato de três anos.

Membros efectivos:

Nome	N. profissional *	N.º t. prof.	BI/CC	Cargo
Sandra Sofia Lopes da Silva Oliveira Branco	Sofia Branco	4866/3315 A	11138772	Presidente
Isabel Lopes de Almeida Nery de Oliveira	Isabel Nery	2613/1745 A	9573163	V. presidente
Maria Leonor Miranda de Sousa Pinto	Leonor Ferreira	2450/1608 A	7764902	V. presidente
Isabel Maria Alves Moreira de Almeida	Isabel Moreira	1425/842 A	7704473	Tesoureira
Ana Luísa Bento Rodrigues	Ana Luísa Rodrigues	3602/2449 A	10617872	Secretária
Cláudia Isabel Cunha Martins	Cláudia Martins	10448/6781 A	12287405	Secretária
Paula Sofia Marques da Luz	Paula Sofia Luz	2579/1717 A	9857364	Vogal
João Miguel Gaspar do Nascimento Almeida Rodrigues	João Miguel Rodrigues	3941/2695 A	9793657	Vogal
Luís Filipe Marques Simões	Luís Filipe Simões	5218/3527 A	10032499	Vogal
João Filipe Matos Dias Torgal	João Torgal	10266/6602 A	12369209	Vogal
Pedro Manuel de Mendes Mesquita	Pedro Mesquita	663/304 A	7383254	Vogal
Augusto Manuel Azevedo Correia	Augusto Correia	3015/2031 A	8393088	Vogal
Pedro Maria Fernando Areal Rothes	Pedro Rothes	1541/938 A	3432633	Vogal

Membros suplentes:

Nome	N. profissional	N.º t. prof	BI/CC	Cargo
Isabel Maria Gonçalves Magalhães	Isabel Magalhães	1662/1024 A	7762698	Presidente
Cláudia Alexandra Correia Mendes	Alexandra Correia	3580/2431 A	10634726	Vice-presidente
Carlos Daniel Bessa Ferreira Alves	Carlos Daniel	2032/1293 A	9333262	Vice-presidente
Vítor Emanuel Magalhães Rodrigues Oliveira	Vítor Rodrigues Oliveira	8371/5255 A	12409209	Tesoureiro
Ana Isabel Martins Costa	Ana Isabel Costa	1881/1177	8463675	Secretária
Mariana Isabel da Rocha Correia Pinto	Mariana Correia Pinto	9466/5967 A	13030237	Secretária
João Pedro Girão Lopes Miguel	João Girão	4472/3072 A	10504434	Vogal
Cláudia Maria Lobo Fernandes Matos Vasconcelos	Cláudia Lobo	1414/839 A	7335052	Vogal
Miguel Ângelo Rodrigues Midões	Miguel Midões	7335/4707 A	12128188	Vogal

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de fevereiro de 2016 para o mandato de três anos.

Presidente - Dat Schaub (Porto) - Indústria Alimentar, SA, representada pelo Senhor Dr. Vítor Aguiar.

Tesoureiro - CTH, Porto, Unipessoal, L.^{da}, representada pela Senhora Maria do Céu Barata.

Secretário - Dat Schaub (Porto) - Indústria Alimentar, SA, representada pelo Senhor Miguel Rosinha.

1.º vice-presidente - Ana Rita Marques da Silva, designada pela associada n.º 1893 Sociedade Transportes em Táxis Abelheira, L.^{da};

2.º vice-presidente - Carlos Alberto Rodrigues Lima, designado pelo associado n.º 1825 Carlos Alberto Rodrigues Lima;

3.º vice-presidente - José Manuel Águas Romão Alves, designado pela associada n.º 3805 Romão Alves & Jorge Rodrigues, L.^{da};

4.º vice-presidente - António Manuel Correia Ventura, designado pela associada n.º 1935 Auto Táxis Ventura & Ventura, L.^{da};

Suplente - Rodolfo Manuel Munoz Balha e Melo, designado pela associada n.º 3 Autocoope-Cooperativa de Táxis de Lisboa, CRL.

Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de novembro de 2017 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Carlos Alberto Simões Ramos, designado pela associada n.º 3 Autocoope-Cooperativa de Táxis de Lisboa, CRL;

Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de ju-

lho de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - NORPRINT - Artes Gráficas, SA, representada por José Manuel Lopes de Castro.

Vice-presidente - GIO - Gabinete de Impressão Offset, L.^{da}, representada por Pedro Augusto da Silva Santos.

Vogais - FIRMO - Papéis e Papelarias, SA, representada por Rui Ferreira de Magalhães Santos Carvalho.

Fotomecânica Molográfica, SA, representada por Mário

Jorge Teixeira Gomes.

M-2 - Artes Gráficas, L.^{da}, representada por José dos Santos Pereira Martins.

Palmigráfica - Artes Gráficas, L.^{da}, representada por José Manuel Mendes Quaresma.

U V - Envernizamento por Ultravioleta, SA, representada por Armando dos Reis Roseiro.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Águas de Santo André, SA (AdSA) - Constituição

Estatutos aprovados em 14 de fevereiro de 2018.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e mobilização, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores, perseguindo incessantemente objetivos que permitam atingir níveis aceitáveis de desenvolvimento em diversos domínios, tais como, no domínio económico-empresarial, profissional, social, ambiental e humano.

CAPÍTULO 1

Objecto e âmbito dos estatutos

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos materializam-se sob a forma de um documento escrito ou regulamento que visa nortear e regular, mediante normas instituídas, o funcionamento da comissão de trabalhadores (CT) da empresa Águas de Santo André, SA (AdSA) no desenvolvimento das suas atribuições, na sua relação com os respetivos órgãos de vinculação e deliberação e outras estruturas de representação do coletivo dos trabalhadores da empresa.

2- Destinam-se a regulamentar a constituição, eleição, fun-

cionamento e atividades da CT, assim como o seu relacionamento com órgãos de vinculação e deliberação do coletivo de trabalhadores e outras estruturas de representação.

3- O coletivo dos trabalhadores de AdSA é constituído por todos os trabalhadores da empresa, membros efetivos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A CT orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais e legais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa, promovendo a contínua intervenção democrática destes nos assuntos de interesse geral e relacionados com a vida da empresa, visando o reforço da sua unidade e mobilização.

CAPÍTULO 2

Estruturas de representação do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Estruturas de representação

São estruturas de representação do coletivo dos trabalhadores:

- a) A comissão de trabalhadores;
- b) As subcomissões de trabalhadores por estabelecimento;
- c) O representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- d) As comissões coordenadoras.

SECÇÃO 2.1

Comissão de trabalhadores (CT)

SUBSECÇÃO 2.1.1

Disposições gerais

Artigo 4.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores, sendo proibidos qualquer ingerência destes na organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei, o empregador não pode, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, da CT, ou por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

Conforme artigo 405.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 6.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade, desde que enquadradas na legislação em vigor garantido a confidencialidade institucional requerida e justificada;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação da empresa, especialmente na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício das suas funções;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Conforme artigo 412.º, 413.º e 423.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 7.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 pode:

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.

Conforme artigo 426.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 8.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 9.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 no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral por melhores condições de trabalho, evolução do conhecimento e eliminação da precariedade profissional e institucional da gestão.

SUBSECÇÃO 2.1.2

Direitos instrumentais

Artigo 10.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação aos órgãos de gestão dos respetivos estabelecimentos.

Conforme artigo 423.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 11.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais

a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão da empresa ou no caso das subcomissões aos respetivos órgãos de gestão do estabelecimento.

5- Nos termos da lei, os órgãos de gestão da empresa devem responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito da comissão ou a subcomissão de trabalhadores receber a informação em reunião a que se refere o ponto 1 do artigo 10.º, e alínea e) do ponto 1 do artigo 6.º dos presentes estatutos.

Conforme artigo 424.º e 427.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 12.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Regulação da utilização de equipamento e meios de vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Transmissão da empresa ou estabelecimento;

e) Encerramento temporário de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Marcação do período de férias;

g) Definição e organização dos horários de trabalho bem como a sua alteração;

h) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

i) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

j) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores da empresa, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;

k) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;

- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo.

2- Salvo em casos específicos já legislados por outros artigos, 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- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 10.º dos presentes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Conforme artigos 18.º, 21.º, 99.º, 212.º, 217.º, 241.º, 281.º, 311.º, 356.º, 425.º e 427.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 13.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Conforme artigo 429.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 14.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da

legislação aplicável;

- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Conforme artigo 241.º, 356.º e 360.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 15.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Conforme artigo 423.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 16.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

Conforme artigo 423.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

SUBSECÇÃO 2.1.3

Garantias e condições para o exercício de atividades

Artigo 17.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Conforme artigo 415.º e 429.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 18.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

- a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

- b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem

que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Conforme artigo 419.º e 420.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 19.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Conforme artigo 421.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 20.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Conforme artigo 421.º e 465.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 21.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Conforme artigo 421.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 22.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Conforme artigo 421.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 23.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:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

3- O crédito de horas é referido ao período normal de tra-

balho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- O representante do coletivo sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, deve ser informado o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- O representante do coletivo não pode acumular créditos de horas pelo facto de pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

Conforme artigo 408.º, 422.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 24.º

Faltas

1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e SUBCT de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2- O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Conforme artigo 409.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 25.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Proibição de atos discriminatórios

É proibido e considerado nulo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção previstas nestes estatutos.

Conforme artigo 406.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 27.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.

Conforme artigo 410.º e 411.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 28.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do 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.

Conforme artigo 416.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

SUBSECÇÃO 2.1.4

Composição, competências, organização e funcionamento

Artigo 29.º

Sede e correio eletrónico

A sede da CT localiza-se na sede da empresa com a morada: Cerca da Água - Rua dos Cravos, 7500-130 Vila Nova de Santo André.

Endereço de correio eletrónico:
comissaotrabalhadoresadsa@gmail.com

Artigo 30.º

Composição

1- A CT é composta pelo número máximo permitido segundo o número de trabalhadores efetivos da empresa, e de acordo com a lei.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se mediante a votação em plenário de entre os elementos candidatos e de acordo com os presentes estatutos.

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.

Conforme artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 31.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos sendo permitido mandatos sucessivos.

Conforme artigo 418.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 32.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 30.º dos presentes estatutos.

Artigo 33.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 34.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 35.º

Coordenação e deliberações

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.

Artigo 36.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 37.º

Financiamento

1- O financiamento das atividades da CT não pode, em caso algum, ser proveniente de uma qualquer entidade alheia ao coletivo dos trabalhadores da empresa.

2- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

Conforme artigo 434.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

SUBSECÇÃO 2.1.5

Órgãos de vinculação e deliberação, composição, competências e funcionamento

Artigo 38.º

Órgãos de vinculação e deliberação

1- São órgãos de vinculação e deliberação da CT:

- a) O plenário;
- b) A comissão eleitoral (CE).

SUB-SUBSECÇÃO 2.1.5.1

Plenário

Artigo 39.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 40.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir e propor as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT, bem como através de orientações específicas que surjam por sua iniciativa em qualquer momento e expressas em documento escrito;
- b) Eleger os membros da CT e, em qualquer altura, destitui-los conforme o disposto no ponto 2 do artigo 45.º dos presentes estatutos, aprovando simultaneamente um programa de Ação;
- c) Controlar as atividades da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT e subcomissões ou por qualquer trabalhador individual ou grupo de trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 41.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT mediante iniciativa própria ou mandatada por solicitação do coletivo de trabalhadores com carácter extraordinário, conforme os presentes estatutos;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da em-

presa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 42.º

Prazos da convocatória

1- O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias, salvo o disposto no ponto 2 do artigo 44.º dos presentes estatutos, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, existentes no interior da empresa, e destinados à afixação de informações relativas ao coletivo de trabalhadores.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 41.º dos presentes estatutos, a CT 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 43.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 41.º para os efeitos previstos no artigo 40.º dos presentes estatutos.

Artigo 44.º

Reuniões extraordinárias

1- O plenário reúne extraordinariamente sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à urgência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 41.º dos presentes estatutos, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 45.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição dos membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 46.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 dos membros da CT;
- b) Eleição e destituição dos membros das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição dos membros da CT;

b) Eleição e destituição dos membros das subcomissões de trabalhadores;

c) Alteração dos presentes estatutos.

7- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SUB-SUBSECÇÃO 2.1.5.2

Comissão eleitoral (CE)

Artigo 47.º

Constituição

1- A comissão eleitoral (CE) é composta:

a) Por três membros eleitos pela CT de entre os elementos candidatos;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

Artigo 48.º

Funcionamento e competências

1- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

2- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegurando a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garantindo a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

3- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

4- No caso de destituição total dos membros da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

5- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

6- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 49.º

Reuniões

1- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador,

ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

SUBSECÇÃO 2.1.6

Disposições finais

Artigo 50.º

Património

1- Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Setúbal, ou se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Conforme artigo 434.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 51.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Conforme artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

SECÇÃO 2.2

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

SUBSECÇÃO 2.2.1

Disposições gerais

Artigo 52.º

Natureza

As subcomissões de trabalhadores constituem-se como estruturas de proximidade que permitem uma relação mais concreta entre os representantes do coletivo e os trabalhadores de em cada um dos estabelecimentos da empresa, na defesa dos seus interesses e direitos.

Artigo 53.º

Princípio geral

1- Para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa, constituem-se as seguintes subcomissões de trabalhadores (SUBCT):

a) A subcomissão da sede/oficinas (SUBCT_SO);

b) A subcomissão da ETA de Morgavel (SUBCT_ETA_MGV);

c) A subcomissão da ETAR da Ribeira de Moinhos (SUBCT_ETAR_RBM).

2- Cada uma das subcomissões constituídas representa um local de trabalho disperso de entre os existentes na empresa.

3- A atividade das SUBCT são reguladas nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 54.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, realizar-se-á eleições para a sua substituição de acordo com o definido nos presentes estatutos no que respeita à substituição dos membros da CT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

Artigo 55.º

Composição e competências

1- As subcomissões são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

2- Compete às subcomissões exercer, mediante delegação pela CT, os direitos previstos na lei, nomeadamente informar a CT sobre os assuntos de interesse para a atividade desta, fazer a ligação entre trabalhadores do respetivo estabelecimento e a CT, e por fim, reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de gestão da respetiva direção do estabelecimento a quem pertencem.

Conforme artigo 417.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

SECÇÃO 2.3

Representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT)

Disposições gerais

Artigo 56.º

Natureza

O representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho constitui a estrutura específica que permite ao coletivo de trabalhadores participar e relacionar-se com diversos órgãos sociais da empresa.

Artigo 57.º

Coordenação com a CT

1- O representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho coordena as suas atividades com a CT e respetivas subcomissões locais de modo a permitir a coerência estratégica e objetivos na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores da empresa.

2- Para coordenar as suas atividades o representante dos trabalhadores promove reuniões com a CT conforme o previsto nestes estatutos.

3- Sem prejuízo do exposto no ponto anterior deste artigo o representante dos trabalhadores mantém a sua autonomia no que respeita às matérias interiorizadas pela sua vivência e experiência profissional inerentes à sua atividade relacional com os órgãos sociais da empresa.

Artigo 58.º

Direitos do seu exercício

O representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho goza de direitos previstos na lei, de modo a garantir o desenvolvimento da sua atividade como projeto relacional entre os trabalhadores e os órgãos sociais da empresa.

SECÇÃO 2.4

Comissões coordenadoras

Disposições gerais

Artigo 59.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 60.º

Adesão

A CT adere a comissões coordenadoras mediante votação em plenário, de acordo com os presentes estatutos, e conforme os objetivos e estratégias delineadas pelo coletivo dos trabalhadores.

SECÇÃO 2.5

Processo eleitoral

Artigo 61.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 62.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto, segundo o princípio de 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 conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Conforme artigo 433.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 63.º

Comissão eleitoral

1- A CE é o órgão que preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral segundo o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 64.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a 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.

Conforme artigo 431.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 65.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Conforme artigo 430.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 66.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Conforme artigo 430.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 67.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias 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 e 2 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Conforme artigo 430.º e 433.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 68.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 2 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 CE, 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 CE e entregue aos proponentes.

Artigo 69.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais próprios, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 70.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 71.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabe-

lecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo de acordo com a lei.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Conforme artigo 431.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 72.º

Secções de voto

Haverá uma secção de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

1- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores deve haver, pelo menos, uma secção de voto.

2- Cada secção de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de secção de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de secção de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Conforme artigo 431.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 73.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Conforme artigo 431.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 74.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 CE,

que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 75.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa de secção de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa da secção de voto 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 de secção de voto, 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 76.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 77.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 76.º dos presentes estatutos, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 78.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 CE, 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.

Conforme artigo 432.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Artigo 79.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das 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 SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 80.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 81.º

Destituição e reeleição dos membros da CT

1- Os membros da CT podem ser destituídos por deliberação validada em plenário de acordo com o disposto nos presentes estatutos.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação segundo a legislação em vigor, se a CT não proceder à sua convocação no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição dos membros da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à sua destituição.

Artigo 82.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 83.º

Outras deliberações por voto secreto

1- As regras constantes do presente capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Registado em 26 de março de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 29 do livro n.º 2.

STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 28 de fevereiro de 2018.

Artigo 1.º

(Denominação)

A comissão de trabalhadores da STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.^{da}, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

Artigo 2.º

(Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todas as plataformas da STEF Portugal e tem a sua sede na Quinta do Anabique, 2625-090 Povoia de Santa Iria.

Artigo 3.º

(Objectivos)

A comissão de trabalhadores tem por objectivo:

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 acções 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 respectivo sector;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, contribuindo para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, 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 e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores 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, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores é composta por 5 membros efectivos e 3 suplentes.

Artigo 5.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

Artigo 6.º

(Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 7.º

(Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores até ao décimo quinto dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- As listas são acompanhadas por uma declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas são integradas por membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6- Com vista a suprir eventuais irregularidades, as listas e a respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 8.º

(Do acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de novembro do ano em que termine o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- A votação inicia-se pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimentos.

5- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de

500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

Artigo 9.º

(Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto 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 respectiva acta, 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 acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, sendo remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 10.º

(Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada 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 rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

Artigo 11.º

(Voto por procuração ou por correspondência)

1- Permitido o voto por procuração ou por correspondência.

2- A procuração, com os necessários poderes para o acto, deverá ser entregue ao respectivo presidente da mesa no momento da votação.

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto electivo, 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 respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

Artigo 12.º

(Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma

comissão eleitoral constituída por:

a) 2 membros da comissão de trabalhadores cessante nas suas funções;

b) 1 representante de cada lista candidata, indicado no acto e apresentação da respectiva candidatura.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento por comum acordo das diversas listas candidatas.

Artigo 13.º

(Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

d) Apreciar e julgar as reclamações;

e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 14.º

(Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

Artigo 15.º

(Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patentes, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da Tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 16.º

(Destituição)

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- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- Ocorrendo o previsto no número 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5- 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.

Artigo 17.º

(Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 15.º

Artigo 18.º

(Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 19.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador 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- 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.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

Artigo 20.º

(Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes 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 convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressa-

mente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

Artigo 21.º

(Relatório e contas)

1- Entre 1 e 15 de outubro de cada ano, a comissão de trabalhadores apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores.

2- A requerimento de 10 % dos trabalhadores permanentes 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 publicará um balancete das suas contas.

4- O relatório e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1 deste artigo.

Artigo 22.º

(Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 23.º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplica-se o disposto na Lei n.º 46/79 de 12/9 qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.

Artigo 24.º

(Subcomissões)

A subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir, regem-se pelo código de trabalho e por lei específica a existir.

(Disposições finais)

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registado em 14 de março de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 28 do livro n.º 2.

SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

Preâmbulo

Os trabalhadores da SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA, com sede social na estrada da Outurela, n.º 119, freguesia de Carnaxide, concelho de Oeiras, aprovam, ao abrigo do artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores. Os presentes estatutos foram feitos em harmonia e respeito pela lei em vigor, que se aplica a todos os casos omissos.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos pelo facto de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos ou nas eleições que venham a ocorrer, seja como candidato seja como eleitor.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores;
- c) A comissão eleitoral;
- d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

SECÇÃO I

Artigo 3.º

Plenário

O plenário dos trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Direitos dos trabalhadores

Para além de outros designados na lei, todos os trabalhadores têm o direito de eleger e serem eleitos para a CT, integrar listas concorrentes aos atos eleitorais, subscrever projetos de alteração dos estatutos, apresentar requerimento de convocação do plenário, participar em plenários e reuniões para as quais sejam convocados, e reclamar dos atos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infração dos estatutos perante os órgãos que os representam.

Artigo 5.º

Competências do plenário dos trabalhadores

Compete ao plenário dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Deliberar a constituição da CT;
- b) Aprovar os estatutos da CT e qualquer alteração aos mesmos;
- c) Eleger e destituir a CT e aprovar o respetivo programa de ação;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas previstas nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória;
- c) As deliberações dos plenários convocados nos termos da alínea b) só serão válidos se contarem com a presença de pelo menos metade dos subscritores da convocatória.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e ou enviados por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores da empresa com indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a

data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário dos trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de trabalhadores convocado de emergência

1- O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que a CT entenda ser necessário uma tomada conjunta de posição por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são competências exclusivas da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário de trabalhadores

1- As deliberações do plenário são válidas sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa e desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação dos trabalhadores

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;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário de trabalhadores 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) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Realização de plenários no local de trabalho

1- A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar bem como encaminhar por e-mail a respetiva convocatória.

CAPÍTULO II

SUBSECÇÃO I

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

Artigo 13.º

Natureza e sede da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos, reconhecidos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

3- A CT tem a sua sede de funcionamento no estabelecimento da empresa situado na Estrada da Outurela, 119 Carnaxide.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessárias 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 direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer membro da CT, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Artigo 15.º

Competência da CT

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- d) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos às condições do trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para a apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável 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, no 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, a 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 corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 17.º

Deveres da CT

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 ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente, e sempre que seja necessário, com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 20.º

Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações

necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades a que se justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

6- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade do 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) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- d) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de produção;
- e) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

i) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

j) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento coletivo;

m) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) 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, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- 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 22.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

1- A CT tem o direito de participar em processos de reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento individual, coletivo bem como da extinção de postos de trabalho através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos;

d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos re-

lativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efetuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Apoio à comissão de trabalhadores

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;

b) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;

c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

Artigo 31.º

Faltas

1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2- As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita ausentar-se para o exercício das suas funções, com, pelo menos, 24 horas de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- As estruturas de representação de trabalhadores são independentes do patronato, do estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações e entidades de outra natureza estranhas ao coletivo de trabalhadores, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos.

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previsto nos artigos 406.º a 411.º do código trabalho.

Artigo 36.º

Controlo em matéria de confidencialidade de informação

1- O membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respetiva confidencialidade.

2- A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta pelo número máximo de elementos previsto pela lei, no presente caso, 7 elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo

elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membro da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutra 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 período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- 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, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria assim o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT só pode deliberar validamente, se estiverem presentes a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- A atividade das SUBCT é regulada, com as devidas adaptações, nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

- 1- A duração do mandato das SUBCT é de 4 anos, devendo coincidir com o da CT.
- 2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.
- 3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as comissões coordenadoras do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Articulação entre, subcomissão e comissão coordenadora

A articulação da comissão de trabalhadores com subcomissão de trabalhadores, que venham a ser eventualmente criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente, será feita por qualquer um dos seus elementos, no mínimo uma vez por mês, lavrando-se uma informação do contacto que for efetuado num livro de registo próprio, ou no caso de se tratar de uma reunião, lavrar-se-á a respetiva ata com a discriminação dos assuntos tratados.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Regulamento eleitoral para eleição da CT e das subcomissões de trabalhadores e outras deliberações por voto secreto.

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

- São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.
- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

- O voto é direto e secreto.
- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua atividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
- Um representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e três membros eleitos pela CT nos termos do artigo 43.º dos estatutos no caso em que haja uma CT em funções;
 - Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 delegado designado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral.

2- No caso em que não haja uma CT em funções, assim como para efeitos de constituição da primeira CE, esta deverá ser eleita em plenário de trabalhadores. Elegendo, para o efeito, três trabalhadores, aos quais se juntarão um representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e um delegado por cada lista concorrente.

3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

4- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

6- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

7- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

8- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

9- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 55.º

Cadernos eleitoral

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitoral aos subscritores da convocatória da votação no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- No caso de não haver CE, o ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respetiva data e durante o mandato

da CT em funções.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores, de modo a garantir a maior divulgação.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respetivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Podem concorrer listas de candidatura subscritas por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos deste artigo pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação

dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 58.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação decorre durante o horário de trabalho e no local definido pela CE.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4- A votação da constituição da CT e dos estatutos é feita em simultâneo, mas com duas votações distintas.

5- Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

3- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 63.º

Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas por dois trabalhadores, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- A competência da CE é exercida também em todos os estabelecimentos dispersos.

4- Os delegados de cada candidatura, quando existam e

tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respetiva ata de apuramento.

Artigo 64.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, impresso 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.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência e que tal tenham requerido.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da mesa de voto mostram aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças 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.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são enviados à CE até ao dia do ato eleitoral.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinar o voto, dobra o boletim de voto em quadro, introduzindo num envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do lo-

cal onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope aos membros da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

3- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

4- Uma cópia da cada ata referida no número 3 é afixada junto de respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 69.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicar ao empregador os resultados da votação.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT, das subcomissões de trabalhadores e dos respetivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem

como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT só podem iniciar respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do ministério público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 6.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores dos respetivos estabelecimentos, decorre em simultâneo com eleição dos membros da CT, de acordo com as normas a esta aplicáveis, com

as necessárias adaptações.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 74.º

Aprovação da constituição e aprovação da alteração dos estatutos

1- A aprovação da constituição da CT e a aprovação ou alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se designadamente, que, aos «proponentes de candidaturas» correspondem os «proponentes de projetos de estatutos».

Disposições finais

Artigo 75.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de (região respetiva).

Lisboa, fevereiro de 2018.

Registado em 20 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, da fl. 28 do livro n.º 2.

Minor Continental Portugal, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 13 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- a) ...
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) ...

4- ...

5- ...

6- ...

a) ...

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) ...

7- ...

... / ...

Artigo 19.º

Informação

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- ...

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

... / ...

Artigo 25.º 11

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, tomem, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- ...

... / ...

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa, quer no quadro do respetivo local ou estabelecimento, quer no plano global da empresa, nos termos no artigo 48.º 2 destes estatutos.

2- ...

... / ...

Artigo 48.º

Composição

1- As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, para o local ou estabelecimento respetivo, devendo o respetivo caderno eleitoral integrar todos os trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

2- As subcomissões, quando existam, articularão a sua atividade com a comissão de trabalhadores, designando um seus elementos para participar nas reuniões desta, quando forem discutidas questões que interessem ou digam respeito aos trabalhadores do estabelecimento onde estão constituídas

... / ...

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta:

a) Na primeira eleição, por três membros designados pelo plenário de trabalhadores que convoque a eleição, um dos quais será o coordenador da comissão, com voto de qualidade e um representante de cada um das listas concorrentes, apresentado com a candidatura;

b) Nas eleições subsequentes, a comissão eleitoral (CE) é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes indicado no momento da apresentação da candidatura e três elementos designados pela comissão de trabalhadores, tendo um destes a função de coordenador com voto de qualidade.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador de entre os elementos indicados pelos trabalhadores convocantes ou pela comissão de trabalhadores.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

... / ...

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- Todos os trabalhadores têm direito a votar no local de trabalho e dentro de seu horário de trabalho.

... / ...

Registado em 21 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 28 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Águas de Santo André, SA (AdSA) – Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 14 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

	BI/CC
Comissão de trabalhadores:	
José Manuel Chagas Miguel Judas	10649593
Leonel Filipe Lemos da Silva	11379719
Fernando Manuel R. Guiomar	10893555
Subcomissão da sede/Oficinas:	
Miguel Ângelo da Costa Fernandes	11567789
Subcomissão da ETA de Morgavel:	
Hélder Alexandre Novais Matias Valente	12221111
Subcomissão da ETAR da Ribeira de Moinhos:	
Nuno Humberto Fernandes Salvador	11588708

Registado em 26 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 29 do livro n.º 2.

STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.da - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 28 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Rui Barreto.

Hugo Abrunhosa.

Miguel Brandão.

Andreia Quaresma.

Marco Barreto.

Suplentes:

Carlos Fernandes.

Erika Vaz.

Catia Duarte.

Subcomissão de trabalhadores - Arcozelo

Efetivos:

Sérgio Pereira.

António Nogueira.

Conceição Santos.

Suplente:
Ana Ferreira.

438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 28 do livro n.º 2.

Subcomissão de trabalhadores - Póvoa de Santa Iria

Efetivos:
Joaquim Bernardino.
Nelson Costa.
Nuno Costa.

Suplentes:
Ricardo Carvalho.
Andriy Shevets.

Subcomissão de trabalhadores - Alverca

Efetivos:
Rosaria Barroso.
António Neto.
Virgílio Pintor.

Suplente:
António dos Remédios.

Registado em 21 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 29 do livro n.º 2.

Fundação Calouste Gulbenkian - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 14 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Bruno Miguel de Matos Cardoso Sequeira, cartão de cidadão n.º 10747099.

Sara Reis Silva Soares Pais, cartão de cidadão n.º 11028812.

Maria João Madeira dos Santos, cartão de cidadão n.º 9557751.

Catarina Maria de Mello de Tavares Lobo de Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 8072709.

João Guilherme Frutado Hipólito, cartão de cidadão n.º 12983234.

Suplentes:

Vera Patrícia da Silva Dias, cartão de cidadão n.º 13044770.

Dina Maria Carlos Nicolau, cartão de cidadão n.º 07734297.

Registado em 21 de março de 2018, ao abrigo do artigo

Repsol Polimeros, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 15 de fevereiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Álvaro José Fernandes Pacheco.
Paulo Manuel Martins Silva.
Gonçalo Jorge Santos Romão.
David José Fialho Palma.
André Filipe Pereira Fonseca.

Suplentes:

Jorge Manuel Saraiva Borralho.
Manuel Fernandes S. R. Palminha.

Registado em 21 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, da fl. 28 do livro n.º 2.

Saptec - Agro, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 15 de fevereiro de 2018, para o mandato de dois anos.

Luciano Maniel Salvador Carvalho.
Alfredo Manuel Enock Moreira Silva.
João Paulo Alho Chainho.

Registado em 23 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 29 do livro n.º 2.

Banco Santander Totta, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Santander Totta, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016, eleita para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

António José Ribeiro Braz da comissão de trabalhadores, substituído por:

José Nuno Sarmento Botelho Lapa e Nápoles.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Abrigada - Companhia Nacional de Refractários, SA - 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 pelo STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Abrigada - Companhia Nacional de Refractários, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 19 de junho de 2018, realizar-se-á 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.

Nome da empresa: Abrigada - Companhia Nacional de Refractários, SA.

Morada: Rua Francisco Pinheiro Gorjão 2580-023 Abri-gada».

CT - Cobert Telhas, SA - 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 pelo STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CT - Cobert Telhas, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 18 de junho de 2018, realizar-

-se-á 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.

Nome da empresa: CT - Cobert Telhas, SA.

Morada: Estrada Nacional 361 - 1, 2565-594 Outeiro da Cabeça».

Confetil - Serviços Têxteis, SA - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Confetil - Serviços Têxteis, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 19 de junho de 2018, realizar-se-á na empresa Confetil - Serviços Têxteis, SA, nas instalações da Rua Santo Condestável, lugar do Mogo 4470-276 Maia, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a seguran-

ça e saúde no trabalho na empresa LisboaGás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 28 de junho de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

Morada: Rua Tomás da Fonseca, Torre C, 1600-209 Lisboa.

Atividade: Distribuição de combustíveis gasosos por condutas.

Contribuinte: 503 517 666.

CAE: 35220».

Europastry Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Europastry Portugal, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europastry Portugal, SA.

«Nos termos do artigo 27.º, número 2 e para os efeitos no disposto no artigo 27.º, número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pelo presente informar que pretendemos promover o ato eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, no próximo dia 11 de junho de 2018, pelo que recolhemos as assinaturas necessárias à mesma com vista ao seu envio para os organismos competentes do ministério responsável pela área laboral, com a devida antecedência para que os mesmos procedam de imediato à publicação obrigatória da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos termos do disposto do artigo 28.º, número 1, alínea *a*) da mesma lei».

(Seguem-se as assinaturas de 76 trabalhadores.)

Geberit Produção, SA - 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 pelo Sindicato STCCMCS - Sindicato

dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Geberit Produção, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 20 de junho de 2018, realizar-se-á 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.

Nome completo da empresa: Geberit Produção, SA.

Morada: Rua Vasco Moreira, 7 Torre - 2580-512 Carregado.

Actividade: Fabricação de artigos cerâmicos para usos sanitários.

Contribuinte: 502 018 313.

CAE: 23420».

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - 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 seguintes sindicatos: Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA e pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA.

Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e o SITE Norte, no dia 28 de junho de 2018, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA.

Morada: Av. António José de Almeida, 1000-042 Lisboa.

Atividade: Outra impressão.

Contribuinte: 500 792 887.

CAE: 18120».

Cabelauto - Cabos para Automóveis, SA - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Norte - SITE NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Cabelauto - Cabos para Automóveis, SA.

«Vimos pela presente comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que vai realizar-se no dia 5 de julho de 2018, o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de saúde e segurança no trabalho na empresa abaixo identificada, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da lei supra referida.

Nome da empresa: Cabelauto - Cabos para Automóveis, SA.

Morada: Av. da Indústria, n.º 380 e 382 - 4764-806 Ribeirão VNF».

Thyssenkrupp Elevadores, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de feve-

reiro de 2018, foi publicada a convocatória da eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho na empresa Thyssenkrupp Elevadores, SA, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Nas páginas 374 e 375, onde se lê:

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI informa, V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa abaixo identificada, no dia 18 de abril de 2018, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Thyssenkrupp Elevadores, SA.

Morada: Rua das Indústrias, n.º 16 Zona Industrial de Massamá, 2749-505 Queluz».

Deve ler-se:

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI informa, V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa abaixo identificada, no dia 9 de maio de 2018, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Thyssenkrupp Elevadores, SA.

Morada: Rua das Indústrias n.º 16, Zona Industrial de Massamá, 2749-505 Queluz».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Inapal Plásticos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Inapal Plásticos, SA, realizada em 14 de fevereiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Cátia Simões	12358774
José Ferreira	10122197
Artur Santos	09317802
Helder Moreira	12466247

Suplentes:	
Nidia Sousa	13057423
Filipe Pereira	115322962
Pedro Marques	11916867

Registado em 20 de março de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 127 do livro n.º 3.

Volkswagen Autoeuropa, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho na empresa Volkswagen Autoeuropa, L.^{da}, realizada em 23 de fevereiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017.

Efetivos:	BI/CC
Rui Jorge Cebolas Roque	10344241
Dário Miguel Ferreira Moutinho	10567133
Luis Miguel Ferro Campaniço	10048045
Giovanni Oliva Brasil	18004385
Custódio Luís Quaresma Jesus Carvalho	10525841
António Paulo de Oliveira Teles	09798336
Mário Rafael Lima Amado	13068864

Suplentes:	
Mário João da Costa Fernandes	09888701
João Paulo Carvalho Pereira	10069058
Carlos Manuel Alves Dâmaso	10549427
Vanda Lúcia Mateus Dias Dâmaso	10870682
António José Dias Gomes	06057899
Valter José Valente Cláudio	10328364
Nuno Manuel Marques dos Santos	10288073

Registado em 20 de março de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 127 do livro n.º 1.

Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA, re-

alizada em 22 de fevereiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017.

Efetivos:	BI/CC:
António José Rodrigues Mendes	9700208
Carlos Alexandre Guerreiro Baião	11915083
David Emanuel Silva Bastos Simões	10643962

Suplentes:	
João Miguel Antunes dos Santos	13217463
Nuno Miguel Batista Cabral	10101798
Fábio António B. Garcia	11063789

Registado em 23 de março de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 127 do livro n.º 1.

A. Bento Vermelho, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa A. Bento Vermelho. L.^{da}, realizada em 27 de fevereiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 8 de janeiro de 2018.

Efetivos:	BI/CC
João José Patacas Claréu	06920648
Suplentes:	
José António Mira Claréu	12005269

Registado em 23 de março de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 127 do livro n.º 1.