

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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins

O contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, abrange no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

sentados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, 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 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 841 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 72,4 % são homens e 27,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 568 TCO (67,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 273 TCO (32,5 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 66,3 % são homens e 33,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 14 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da pro-

moção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica não existir impacto no leque salarial.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 3, de 15 de fevereiro de 2019, ao qual a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziram oposição.

Em síntese, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços alega que os trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na oponente encontram-se abrangidos por regulamentação coletiva própria e que face aos princípios constitucionais da liberdade de filiação sindical, da autonomia das associações sindicais e o direito destas à negociação e contratação coletiva, deve a portaria de extensão excluir do seu âmbito de aplicação os referidos trabalhadores. Por sua vez, alega, em síntese, a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal que é outorgante de convenção coletiva própria com a mesma associação de empregadores, com portaria de extensão no mesmo âmbito, e que sendo a associação sindical mais representativa dos trabalhadores no mesmo setor não se justifica o alargamento da convenção objeto da presente extensão. Caso assim não se entenda, opõe-se à aplicação da extensão aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela oponente.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea a) do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às federações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas repre-

sentados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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 do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2019.

20 de março de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra

As alterações do acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dedicam às atividades de produção e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A parte empregadora da convenção requereu a extensão das referidas alterações na mesma área e âmbito de atividade a todos os trabalhadores ao serviço dos empregadores outorgantes não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, 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 2017 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 677 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 67,4 % são homens e 32,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 561 TCO (82,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 116 TCO (17,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 56 % são homens e 44 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades entre o primeiro e o quinto decil (-1,5 % P90/P50).

A convenção coletiva prevê na tabela salarial «B» do anexo IV retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Considerando que a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do

Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data de produção de efeitos prevista no acordo coletivo, conforme pedido pelas entidades empregadoras outorgantes.

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 extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 22 de fevereiro de 2019, 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 acordo 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 acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- As restantes cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor do acordo coletivo, nas condições nele previstas.

20 de março de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 43 empregadores e a 5461 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Funções)

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinam a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

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

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

(Estágio)

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

Cláusula 7.^a

(Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos se-

guintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

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

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os

restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

Cláusula 16.^a

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em

termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

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

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferam 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível,

ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

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

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescentando uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em

dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

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

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

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

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

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

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em

outro dia de significado local no período da Páscoa.

3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

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

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

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

3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os

trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.^a

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

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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

4- Cessando contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunitária com o trabalhador, conforme legislação específica;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabele-

cimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea e), do número 2 da cláusula

36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

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

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

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

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

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

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

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

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Um a dois membros efectivos e igual número de substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Um a dois membros efectivos e igual número de substitutos representativos do SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

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

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

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

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

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

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

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

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

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

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística.

Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

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

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos. Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos. Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

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

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

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

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

Operador de armazém - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência

entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas. Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

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

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	950,00
B	Chefe de área	915,00
C	Contabilista	840,00
D	Supervisor de equipa	737,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	700,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	675,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	620,00
H	Operário não especializado	600,00
I	Estagiário	505,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

ANEXO III

Refeições em deslocação

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

Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo

os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

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

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

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

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

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

Terceira

(Exclusões)

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

Quarta

(Constituição)

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

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

Quinta

(Comunicações)

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

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

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

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

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

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

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não

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

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

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

Porto, 26 de fevereiro de 2019.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro, mandatária.

Marta Rafaela Branquinho Nunes Garcia, mandatária.

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

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

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

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 20 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 53/2019, 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 do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

Contrato colectivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, e última alteração parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016 - Revisão global.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 46214, 46211, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47410, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47593, 47610, 47630, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47740, 47750, 47781, 47782, 47770, 47650, 47640, 47761, 47420, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, 47990, 95230, 95210, 95250, 77310, 77320, 77330, 77390, 77210, 62020, 62030, 58110, 58120, 58130, 63120, 95110, 62090, 59130, 92000, 96021, 96022, 96030, 93130) filiadas na Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.^a desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

2- O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

5- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

6- Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele, cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

(Comunicação à empresa)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.^a

(Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;

b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência,

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, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3- Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5- Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, bem como os referidos nos números 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração sem prejuízo no regime previsto no número 4.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da ACT;

e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.^a

(Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa)

1- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.^a

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2- Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.ª

(Classificação profissional)

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.ª

(Condições de admissão e promoções obrigatórias)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade;

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante;

d) O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente a caixeiro ajudante;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro;

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos das alíneas f) e g) deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data;

i) Os caixas de balcão que, após 1 de outubro de 1987, completarem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente;

b) Os estagiários logo que completarem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriurários;

c) Os terceiros-escriurários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na referida classe;

d) Os segundos-escriurários, serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem três anos na re-

ferida classe;

e) Os dactilógrafos logo que completarem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriurários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriurário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores;

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT;

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriurários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos;

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriurários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriurário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria;

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriurários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo;

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriurários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente;

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior e esta;

m) O paquete, após 3 anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a continuo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de 1 ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos;

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais;

f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros de electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período;

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D - Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção desde que seja certificado nos termos do número 2 desta cláusula;

d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões;

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal;

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo;

h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se encontrarem na 3.ª classe, estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe;

j) Para efeitos do disposto nas alíneas h) e i) deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa;

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída;

m) Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental;

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior, serão registados e assinados pelo médico em ficha própria;

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado;

p) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um;

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes;

r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F - Trabalhadores de costura

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe;

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1- 16 anos para paquete;

2- 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;

3- 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos

16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo;

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem;

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos;

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem;

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula;

h) Em qualquer categoria o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

i) Em cada empresa o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até doze meses depois da entrada em vigor do presente contrato desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe;

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;

m) Para efeitos do disposto nas alíneas j) e l), conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula;

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hoteleira

1- Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios. § único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Admissão - 16 anos.

3- Como aprendiz de empregado de mesa, snack balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

4- Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa,

balcão, snack ou cozinheiro, respectivamente.

5- a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria;

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

6- a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 3.ª;

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

7- Os empregados de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

8- Os empregados de mesa, balcão, snack ou cozinheiro de 2.ª, ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9- Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de abril de 1976.

Nota - Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

Grupo J - Cobradores

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão - 18 anos de idade;

c) O cobrador de 2.ª após três anos de permanência na categoria será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea e):

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnica, electrotecnia radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea b).

2- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de II escalão (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do número 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3- Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea d) do número 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);

b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e pontos anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;

c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

4- a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa;

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão;

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Grupo M - Trabalhadores de informática

a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão se-

rão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes.

b) O ingresso nas profissões de operador mecanográfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfurador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio;

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder 1 ano.

d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de 2 anos excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de 4 meses;

e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de 4 meses;

f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

g) O operador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o operador de posto de dados de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, o perfurador-verificador de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior, logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro;

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.ª;

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de abril de 1976.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética

1- São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;

b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercí-

cio das funções a desempenhar verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora.

2- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

4- Os trabalhadores da empresa, têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários.

5- O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo sindicato.

6- Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tinha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional a entidade estatal com competência poderá autorizar ouvido o sindicato:

a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;

b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;

c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o número 3;

d) A admissão ao exame profissional referido no anterior número 6 alínea a) desta cláusula, aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde.

7- Quanto a aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura, pedicura, calista, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o número cinco desta cláusula, apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional de respectiva especialidade.

8- Acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro, apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo.

9- Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

10- A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em casos de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

1.º Aos profissionais constantes do número 1 que auferiram retribuições mistas com parte certa e parte variável esta

será calculada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá a empregado de agência funerária de 3.ª;

c) Os empregados de agência funerária de 3.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

d) Os empregados de agência funerária de 2.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1- A admissão de trabalhador será feita, a título experimental, pelo período máximo de 60 dias. Nas micro-empresas, esse período é de 90 dias.

§ único. Considera-se micro-empresas, aquela que tenha até 10 trabalhadores, e um volume anual de negócios até 2 milhões de euros.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

Cláusula 14.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do termo do prazo do contrato do trabalhador substituído, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.ª

(Contrato a termo)

Poderão ser celebrados contratos de trabalho a termo cer-

to ou incerto para a satisfação de necessidades transitórias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

a) Os contratos a termo certo ou incerto, são nos termos da lei, celebrados por escrito e deverão conter a menção expressa para a sua celebração, e estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

b) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo comunicará ao trabalhador, por escrito, até 15 dias antes do prazo expirar a vontade de o não renovar;

c) O trabalhador poderá denunciar o contrato para o termo do prazo desde que o comunique, por escrito, à entidade patronal até 8 dias de antecedência em relação ao termo do prazo;

d) O trabalhador poderá denunciar o contrato no último dia do prazo, por qualquer forma;

e) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a termo, mesmo antes do seu termo, desde que tal seja feita por escrita e com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 12 meses ou mais de 12 meses.

Cláusula 16.^a

(Relações nominais)

As entidades patronais elaborarão, anualmente, o relatório único, da actividade laboral e social da empresa, relativo ao ano anterior, sendo remetido às entidades competentes, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

(Quadros de pessoal)

1- Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias:

Gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, será a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4- Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5- Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato será consi-

derada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

Operador-adjunto - Caixeiro-ajudante.

Operador de 2.^a - Terceiro-caixeiro.

Operador de 1.^a - Segundo-caixeiro.

Operador especializado - Primeiro-caixeiro.

Operador-encarregado - Caixeiro chefe de secção.

Encarregado de loja - Caixeiro encarregado.

6- A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades anexo II.

7- As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados poderá haver um só praticante.

8- Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiarem efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no número 1 desta cláusula.

10- Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais do que três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o número 1 desta cláusula.

11- Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 18.^a

(Retribuições mínimas fixas)

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

Diária completa 6,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor;

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4- Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- À entidade patronal fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6- Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 21,00 €.

7- As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

Cláusula 19.^a

(Incapacidade económica e financeira das empresas)

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;

b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;

c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluído peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;

d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;

e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;

f) Terminados os prazos referidos na alínea e) a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;

g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;

h) No caso do sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de trinta dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;

i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respecti-

va à comissão permanente interministerial;

j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;

l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.^a

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

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 44.^a durar mais de cento e oito dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 3,00 euros por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2- Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de abril de 1976.

3- Para os cobradores a contagem de tempo terá início em 1 de setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no número 1.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5- O disposto no número 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6- Para os técnicos de desenho a contagem de tempo terá início em 1 de fevereiro de 1980.

7- A partir de 1 de outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de ser-

viço para aquisição das diuturnidades dos caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de outubro de 1987.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2,30 €, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sempre que prestem cinco ou mais horas por cada dia de trabalho, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Os trabalhadores que prestem menos de cinco horas diárias receberão o valor acima mencionado em proporção do período normal de trabalho semanal.

3- Nas empresas em que seja fornecida alimentação é devido pagamento de subsídio de refeição nos termos dos números anteriores.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa, mais a média da parte variável dos últimos doze meses.

3- O valor do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, desde que o período de ausência seja superior a 60 dias, num ano.

4- O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) Oito horas por dia e quarenta por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório;

e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho.

2- Relativamente aos diversos horários previstos no número anterior, o descanso semanal será de:

a) Um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13 horas e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea a) do número anterior; ficando o gozo do outro meio-dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal;

b) Dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro dia rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto na alínea b) do número anterior;

c) Dois dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;

d) Dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório e técnicos de desenho.

3- Os trabalhadores que trabalhem nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor do salário mínimo da respectiva categoria.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário inicialmente acordado devendo existir acordo entre as partes nesse sentido. Nos sectores do comércio e serviços, as empresas poderão ajustar os horários aos ciclos sazonais.

5- Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7- O intervalo para almoço será compreendido obrigatoriamente, entre as 12h00 e as 16h00.

8- Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea a) do número 1 desta cláusula prestarão, no mês de dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9- A compensação nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de setembro a dezembro.

10- O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

(Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais)

1- Para trabalhadores dos lugares dos mercados muni-

cipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2- O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3- Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 2 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

(Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias)

1- Nestes estabelecimentos os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio-dia complementar;

b) De cinco em cinco semanas o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 28.^a

(Prestação de trabalho em dias de mercado local)

1- Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100 %;

b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 29.^a

(Horário de trabalho de maio a setembro na Costa da Caparica e Trafaria)

1- Nos meses de maio a setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2- O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 30.^a

(Trabalho por turnos)

1- Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3- Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9h00 e termina às 18h00 ou 19h00, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4- Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5- O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6- O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21h00 ou tenham início antes das 7h00 da manhã é de 8,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7- A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8- O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

Cláusula 31.^a

(Mapas de horários de trabalho)

1- Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores, não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3- Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4- Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 32.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios-dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no número 3 da cláusula 25.^a

2- Como princípio não deve ser prestado trabalho suplementar, no entanto, só poderá vir a ser prestado pelo trabalhador, quando a empresa tenha que fazer face a acréscimo eventual e transitório dos níveis de trabalho e que por isso não se justifiquem novas contratações.

3- Em princípio, só com acordo do trabalhador a empresa poderá levar a efeito o trabalho suplementar, salvo em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir riscos ou prejuízos graves da empresa.

Consideram-se casos de força maior: calamidades, incêndio; inundações; furto ou roubo e acidente.

Consideram-se riscos ou prejuízos graves para a empresa, carregar e descarregar mercadorias, atendimento de clientes sob a hora de encerramento, tarefas de balanço urgentes.

4- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 33.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1-

a) O trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial que será igual à remuneração normal acrescida de 100 %.

b) O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52} = \text{Vencimento/hora}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 34.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 50 %.

3- Aos trabalhadores admitidos até 30 de junho de 2011, o trabalho nocturno é considerado entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerada a primeira hora com acréscimo de 25 % e as restantes com acréscimo de 50 %.

Cláusula 35.^a

(Trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será pago com o acréscimo a que se refere a alínea b) número 1 da cláusula 33.^a e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos 3 dias seguintes.

2- Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

3- Os trabalhadores que prestam trabalho suplementar em dias feriado, em empresas que estão encerradas nesses dias, têm direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

Cláusula 36.^a

(Duração das férias)

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

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço salvo o disposto na cláusula 42.^a deste CCTV.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

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

5- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias, para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados. Os trabalhadores que gozem integralmente, o seu período de férias nos meses de janeiro a abril, setembro ou outubro terão direito a gozar mais um dia útil de férias sem prejuízo do possível acréscimo do período de férias referido na lei.

7-

a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 30 de setembro.

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério; dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8- As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9- Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar por escrito, a esta até 30 de abril, o período em que vai gozar férias. Caso a entidade patronal não apresente o período de férias ao trabalhador em questão no prazo de 10 dias após a sua comunicação, considera-se aceite o período solicitado pelo trabalhador.

10- Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento das férias.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de férias)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos números 5 e 6 da cláusula 36.^a, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos doze meses.

3- O subsídio é pago, por regra, de forma integral, havendo acordo o mesmo pode ser repartido de forma proporcional ao gozo das férias.

4- Cessando o contrato de trabalho no ano subsequente ao da admissão ou não tendo o contrato de trabalho durado um

ano, o trabalhador apenas gozará ou receberá, a título de férias e subsídio de férias, o proporcional à duração do vínculo.

CAPÍTULO VI

Feriados, faltas e férias

Cláusula 38.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea *c*) do número 2 da cláusula 25.^a e das cláusulas 26.^a e 28.^a, no caso da alínea *c*) do número 2 da cláusula 25.^a, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2- São considerados dias de descanso complementar:

a) O meio-dia de descanso de sábado no caso da alínea *a*) do número 2 da cláusula 25.^a;

b) O outro dia de descanso atribuído no caso da alínea *b*) do número 2 da cláusula 25.^a;

c) O 2.º dos dois dias de descanso previstos na alínea *c*) do número 2 da cláusula 25.^a

3- São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa

25 de abril;

1.º 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;

E além destes o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

4- Os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias para a compensação prevista nos termos do número 8 da cláusula 25.^a

Cláusula 39.^a

(Definição de faltas)

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

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

3-

a) As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca com a antecedência mínima de 5 dias;

b) As faltas imprevisíveis que não possam ser comunica-

das antes da sua ocorrência serão comunicadas no prazo de 2 dias, salvo quando tal for manifestamente impossível.

Cláusula 40.^a

(Tipo faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

a) as dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) as motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) as motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

f) as motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) as de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) as de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) as autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) as que por lei sejam como tal consideradas, designadamente em matéria de maternidade e paternidade;

k) as dadas por doação de sangue, pelo período estritamente necessário ao efeito.

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

Cláusula 41.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto as previstas na alínea *a*) quando o trabalhador receba alguma prestação de segurança social, e as da alínea *g*) que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os números 2 e 3 da cláusula 6.^a

2- As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 42.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao

desconto no período de férias imediato.

2- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 40.^a, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4- Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho valerá a seguinte fórmula:

Ordenado mensal: 8

30

Cláusula 43.^a

(Dispensas)

1- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de 5 dias.

2- A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador.

3- A entidade patronal tem de comunicar a sua decisão ao trabalhador até ao dia anterior em relação ao pedido de dispensa. Na ausência de resposta de entidade patronal, considera-se a aceitação do pedido de dispensa.

Cláusula 44.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da afectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe esteja sendo atribuídas.

2- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 45.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 46.^a

(Justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescin-

dir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.

3- O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 47.^a

4- Considera-se nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

4.1- Por parte da entidade patronal:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
- c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) A ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
- f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

4.2- Por parte dos trabalhadores:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 52.^a;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 47.^a;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 47.^a

(Despedimento)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 48.^a

3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula dá direito a reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.

4- No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5- Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber 40 dias de indemnização por cada ano de antiguidade. No caso de ano incompleto será calculado proporcionalmente.

6- Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de poder vir a investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 48.^a

(Exercício do poder disciplinar)

1- Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 90 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais trinta dias.

3- Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da comunicação da acusação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador se for caso disso.

5- No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

Cláusula 49.^a

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá conceder à entidade patronal um aviso prévio ou indemnização igual a metade daquele a que a entidade patronal estaria obrigada, nunca excedendo em qualquer dos casos um mês.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 50.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Não levantar obstáculos no exercício de funções dos trabalhadores que sejam delegados ou dirigentes sindicais de organizações sindicais, ou instituições de Segurança Social;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 51.^a

(Deveres dos profissionais)

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

e) Zelar pelo bem estado e conservação do material e uten-

sílios que lhes tenham sido confiados;

f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;

h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;

m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo esclarecimento tem o dever de participar;

n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 52.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea n) da cláusula 51.^a

2- Se a transferência a que se refere a alínea d) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 47.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 53.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a

entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 54.^a

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 47.^a, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 55.^a

(Trabalho fora do local habitual - Princípio geral)

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

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 56.^a

(Pequenas deslocações)

1- Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho;

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições conforma estipula o número 3 da cláusula 18.^a

Cláusula 58.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 56.^a

Cláusula 59.^a

(Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações)

1- São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 60.^a

(Grandes deslocações no Continente)

1- As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferia no local habitual;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 1 euro;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do número 3 da cláusula 18.^a;
- d) A uma licença suplementar, com a retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias de deslocação;
- e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como trabalho suplementar;
- f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3- O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 61.^a

(Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro)

1- As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) O vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2- O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Protecção na parentalidade

Cláusula 62.^a

(Licenças de parentalidade)

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na alínea anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na alínea 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.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período re-

manescente, nos casos seguintes:

- I- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- II- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 63.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
- 2- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.
- 3- A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.
- 4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 64.^a

(Adopção)

- 1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.
- 2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 65.^a

(Protecção em caso de despedimento)

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

SECÇÃO III

Cláusula 66.^a

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Cláusula 67.^a

(Trabalhadores-estudantes)

- 1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.
- 2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.
- 3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.
- 4- O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.
- 5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.
- 6- As faculdades citadas nos números 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.
§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.
- 7- A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Complementos

Cláusula 68.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho)

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

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

3- No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante cento e oitenta dias por ano.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 69.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se:

1- A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 70.^a

(Sanitários e vestiários)

O estabelecimento com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 71.^a

(Trabalho com câmara frigoríficas de congelação e produtos tóxicos)

1- Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2- A empresa colocará o trabalhador noutra posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3- A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de 50 % da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;

d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5- Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 73.^a

(Quotização)

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução, do valor da quota sindical na retribuição dos trabalhadores e a remeter à associação sindical em que aquele se encontre inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 74.^a

(Direitos adquiridos)

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Não obstante o disposto no número anterior, as classifi-

cações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição que não poderá sofrer prejuízo.

Cláusula 75.^a

(Comissões paritárias)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

5- Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXOS

- I - Definição de categorias.
- II - Quadro de densidades.
- III - Quadro de vencimentos.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A - Caixeiros

Praticante - É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente - É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

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

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

Embalador - É o trabalhador que no comércio retalhista

ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar - É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheque.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro caixeiro, segundo caixeiro ou primeiro caixeiro.

Operador de supermercados - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódico. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Propagandista - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características

de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas, e transmite-as para execução.

Prospector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

Expositor - É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

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

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionandos pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza o dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações as que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Encarregado de portaria - É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

Comprador - É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer

as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

Encarregado de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsídios e vencimentos quando solicitado.

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura dos parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a secção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Operador fiscal de marcação - É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém para a respectiva marcação.

Operador encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador ajudante - É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.^a

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços - É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade - É o trabalhador que dirige a secção de contabilidade, quando esta constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas nos bancos, toma as disposições necessárias para levanta-

mentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas executar outras tarefas relacionadas com as alterações financeiras.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa 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 e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

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

Escriturário - É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e estrangeira - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, pode, por vezes, utilizar máquina de estenotípia, dactilografar papeis, matrizes (stencil), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa - É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, repara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias, apresenta os resultados obtidos sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abas-

tece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

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

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

Dactilógrafo - É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias, de documentos existentes; imprime por vezes papeis, matrizes (stencils) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

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

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D - Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que arruma a carga no veículo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo, faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

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 das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

Montador ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

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, navios, caldeiras, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro - É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Escolhedor classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Nota - Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia - É o trabalhador que prepara as superfícies de máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Conductor-manobrador - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador - É o trabalhador que procede à escolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante - É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F - Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, pro-

va, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

Oficial especializado - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

Costureira - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário/a - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria vigilância, limpeza e actividades similares

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Guarda ou vigilante - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos.

Colador de espumas para estofos ou colchões - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador/a de tecidos para colchões - é o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador/a de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro/a de colchoeiro - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro/a controlador/a - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Costureiro/a de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro/a de estofador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para mapeles, sofás, etc.

Dourador de ouro fino - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador - É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tetos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

Polidor manual - É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca, dissolvidas em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

Assentador ou aplicador de revestimentos - É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz - É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção - É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado geral - É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, stands de vendas, montras etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo croquis ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

Montador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Dourador de ouro de imitação - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Servente ou trabalhador indiferenciado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras oficinas, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Grupo I - Trabalhadores da indústria hotelaria

Encarregado - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, sus-

pende e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existenciais de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes

os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeiteiro nas suas faltas, ou impedimentos.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas., recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão - É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha - É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara os meses para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos,

pode ocupar-se, só ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

1- Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de terceira.

Grupo J - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Grupo L - Técnicos de desenho

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

Medidor orçamentista coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a comprar e operações a efectuar. Cabe-lhe

providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas

Grupo M - Trabalhadores de informática

Operador informática - É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stoks dos suportes magnéticos de informação.

Preparador informático de dados - É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros e serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Operador de posto de dados - É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático - É o trabalhador que executa as seguintes funções; estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados, nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contem e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de

computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

Analista informático - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e específica das necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Monitor de informática - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

Nota - As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N – Trabalhadores relojoeiros

Praticante - é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Ajudante - é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

Relojoeiro reparador - é o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- Barbeiros (cabeleireiros de homens):

Cabeleireiro completo de homens - o trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

Oficial - o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;

Meio-oficial - o trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;

Praticante - o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de homens,

Aprendiz - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado.

2- Cabeleireiro de senhoras:

Cabeleireiro completo - o trabalhador que para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postigos;

Oficial especializado - o trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;

Praticante - o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de senhoras.

Ajudante - o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;

Aprendiz - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador

mais qualificado.

3- Ofícios similares:

Manicura - o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e/ou arranjo das unhas;

Calista - o trabalhador que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo dos pés;

Massagista de estética - o trabalhador que executa massagens de estética;

Esteticista - o trabalhador que executa tratamento de beleza;

Oficial de posticeiro - o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido;

Ajudante de posticeiro - o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;

Pedicura - o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e/ou arranjo das unhas;

Aprendiz - o trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4- Trabalhadores da manutenção da estética

Ajudante técnico de fisioterapia - é o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Dietista - o trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Educador social - o trabalhador que presta ajuda técnica

com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo.

Massagista de reabilitação - o trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos.

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo, desempenha outras tarefas específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

Empregado de agência funerária ajudante - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Números de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a vinte, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriurário	0	0	0	1	2
Segundo-escriurário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriurário	1	1	2	2	1

Nota - Havendo mais de cinco escriurários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectua-lo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades.

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a dez a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I - Trabalhadores da industria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Trabalhadores da industria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

3- O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros
Quadro de densidades

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1. ^a	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2. ^a	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3. ^a	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas
A partir de 1 de fevereiro de 2019

Níveis	Categorias	Tabela I	Tabela II
I	Praticante (com.); Aprendiz (elect.); Aprendiz (met.); Pacote (vig.limp.); Aprendiz (marc.); Aprendiz (hot.); Praticante (Reloj.); Aprendiz (c. civil); Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras e ofícios similares).	600,00	600,00
II	Caixeiro-ajudante e operador - ajudante (com); Estagiário (esc.), Dactilógrafo (esc); Ajudante (elect.), Estagiário (cost.); Praticante (marc.); Estagiário (hot.); Ajudante de relojoeiro (reloj.); Praticante (met.); Tirocinante (t. des.); Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro); Trabalhador auxiliar (manut. e estética); Praticante do 1.º ano (c. civil).	600,00	600,00
III	Servente de limpeza (vig. limp.); Empregado de agência funerária ajudante.	603,00	608,00
IV	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar rotulador, etiquetador e servente (com.); Pré-oficial do 1.º ano (elect.); Costureira e bordadora (cost.); Contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.); Servente (c. civil); Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.).	620,00	635,00
V	Terceiro-caixeiro, Operador de 2. ^a (super.); Caixa de balcão com menos de três anos (com.); Pré-oficial 2.º ano (elect.); Afinador de máquinas de 3. ^a ; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. ^a ; Canalizador de 3. ^a ; Mecânico de frio ou ar condicionado de 3. ^a ; Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a ; Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a ; Serralheiro civil de 3. ^a ; Serralheiro mecânico de 3. ^a ; Bate-chapas de 3. ^a ; Pintor de metalurgia de 3. ^a ; Ferramenteiro de 3. ^a ; Condutor - manobrador de 3. ^a ; Maçariqueiro de 2. ^a ; Escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.); Oficial (cost.); Colador de espumas para estofos ou colchões de 2. ^a ; Cortador de tecidos para colchões de 2. ^a ; Costureira de colchoeiro de 2. ^a ; Enchedor de colchões e almofadas de 2. ^a ; Cortador de tecidos para estofos de 2. ^a ; Costureiro-controlador de 2. ^a ; Costureiro de estufador de 2. ^a ; Dourador de ouro de imitação de 2. ^a ; Costureiro de decoração de 2. ^a ; Montador de móveis por elementos de 2. ^a ; Envernizador de 2. ^a ; Polidor mecânico e à pistola de 2. ^a ; Montador de moveis por elementos de 2. ^a (marc.); Empregado de mesa, balcão, snack e cozinheiro de 3. ^a (hot.); Cobrador de 2. ^a ; Oficial relojoeiro de 3. ^a (Reloj.); Meio-oficial (Cabeleireiro de homens); Meio-oficial (Cabeleireiro de senhoras); Ajudante técnico de fisioterapia; empregado de agência funerária do 3. ^a	635,00	650,00

VI	<p>Segundo-caixeiro e operador de 1.^a (super.); Conferente, propagandista, demonstrador; Caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.^a (com.); Terceiro-escriturário e telefonista (esc.); Ajudante de motorista (rod.); Afinador de máquinas de 2.^a; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a; Canalizador de 2.^a; Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a; Montador-ajustador de máquinas de 2.^a; Serralheiro civil de 2.^a; Serralheiro mecânico de 2.^a; Bate-chapas de 2.^a; Pintor de metalurgia de 2.^a; Ferramenteiro de 2.^a; Conductor-manobrador de 2.^a; Maçariqueiro de 1.^a (met.); Oficial especializado (cost.); Oficial até 2 anos (cab. hom.); Oficial até 2 anos (cab. senh.); Oficial de posticeiro até 2 anos; Manicura, calista, massagista de estética até 2 anos; Massagista de reabilitação até 2 anos; Esteticista até 2 anos; Dietista até 2 anos; Educador social até 2 anos; Pintor de 2.^a; Estucador de 2.^a; Carpinteiro de limpos de 2.^a; Pedreiro de 2.^a e assentador de revestimentos de 2.^a (c. civil); Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.^a; Cortador de tecidos para colchões de 1.^a; Cortador de tecidos para estofos de 1.^a; Costureira de colchoeiro de 1.^a; Costureiro controlador de 1.^a e costureiro de estofador de 1.^a; Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a; Dourador de ouro de imitação de 1.^a; Envernizador de 1.^a; Polidor mecânico e à pistola de 1.^a; Costureiro de decoração de 1.^a; Montador de móveis de 1.^a; Estofador de 2.^a; Polidor manual de 2.^a; Pintor de móveis de 2.^a; Marceneiro de 2.^a; Pintor decorador de 2.^a; Dourador de ouro fino de 2.^a; Entalhador de 2.^a (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack de 2.^a; Cozinheiro de 2.^a; Cobrador de 1.^a; Desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t, des.); Operador de máquinas de contabilidade estagiário; Perfurador estagiário; Operador mecanográfico estagiário; Operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), Oficial relojoeiro de 2.^a (reloj.); Pedicura; Empregado de agência funerária do 2.^a</p>	650,00	670,00
VII	<p>Primeiro-caixeiro; Operador especializado (super.); Caixeiro viajante; Caixeiro de praça; Promotor de vendas; Vendedor especializado; Expositor; Fiel de armazém (com.); Segundo-escriturário; Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.); Motorista de ligeiros (rod.); Oficial electricista; Afinador de máquinas de 1.^a; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a; Canalizador de 1.^a; Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a; Montador-ajustador de máquinas de 1.^a; Serralheiro civil de 1.^a; Serralheiro mecânico de 1.^a; Bate-chapas de 1.^a; Pintor de metalurgia de 1.^a; Ferramenteiro de 1.^a; Conductor-manobrador de 1.^a Apontador com mais de um ano (met); Cabeleireiro completo de homens; Cabeleireiro completo de senhoras; Oficial de posticeiro mais 2 anos; Massagista de estética mais 2 anos; Massagista de reabilitação mais 2 anos; Esteticista mais 2 anos; Educador social mais 2 anos; Pintor de 1.^a; Dietista com mais de 2 anos; Encarregado (vig. limp.); Estucador de 1.^a; Carpinteiro de limpos de 1.^a; Pedreiro de 1.^a e Assentador de revestimentos de 1.^a (c. civil); Estufador de 1.^a; Polidor manual de 1.^a; Pintor de móveis de 1.^a; Marceneiro de 1.^a; Pintor decorador de 1.^a; Dourador de ouro fino de 1.^a; Entalhador de 1.^a (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de snack de 1.^a; e Cozinheiro de 1.^a; Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t.des.); Operador de máquinas de contabilidade 2.^a; Perfurador verificador de 2.^a; Operador mecanográfico 2.^a; Operador de posto de dados 2.^a e Operador de computador de 2.^a (inf.); Oficial relojoeiro de 1.^a (reloj.); Prospector de vendas; Dactilógrafo; Empregado de agência funerária de 1.^a</p>	665,00	683,00

VIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.); Primeiro-escriturário; Caixa (esc.); Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e Ajudante de guarda-livros (esc.); Desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t.des.); Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª; Perfurador-verificador de 1.ª; Operador mecanográfico de 1.ª; Operador de posto de dados de 1.ª; Operador de computador de 1.ª; Operador de informática de 2.ª; Preparador informático de dados de 2.ª e Programador de informática estagiário (inf.); Decorador.	675,00	690,00
IX	Caixeiro-chefe de secção; Operador-encarregado (super.); Encarregado de armazém (com.); Correspondente em línguas estrangeiras (esc.); Encarregado (elect.); Motorista de pesados (rod.); Encarregado de metalúrgicos (met); Mestre (cost.); Encarregado de secção (c. civil); Encarregado de secção (marc.); Chefe de snack e Encarregado de Hotelaria; Comprador.	690,00	715,00
X	Caixeiro-encarregado; Encarregado de loja (super.); Encarregado de agência funerária; Encarregado de caixa (super.); Encarregado de portaria (super.); Inspector de vendas (com); Chefe de secção (esc.); Guarda-livros (esc.); Encarregado geral (c. civil); Encarregado geral (marc.); Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t.des.); Operador de informática de 1.ª e Preparador informático de dados de 1.ª (inf.).	765,00	780,00
XI	Chefe de vendas; Chefe de compras; Encarregado geral (com.); Chefe de serviços; Chefe de contabilidade; Tesoureiro (esc.); Analista de informática; Programador de informática e monitor de informática (inf.).	855,00	875,00
XII	Gerente comercial (com.); Chefe de escritório (esc.).	930,00	945,00

Nota: A tabela I aplica-se a empresas com o IRC até 3000,00 €;
A tabela II aplica-se a empresas com o IRC acima 3000,00 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixadas, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais.

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas tarefas nas respectivas tabelas.

Setúbal, 14 de fevereiro de 2019.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Francisco Joaquim da Conceição Carriço Pedro, na qualidade de mandatário.

Gonçalo Gouveia Martins Paulino, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do

Barreiro e Moita - ACISBM:

Rogério Vieira Pinheiro, na qualidade de presidente.

Sérgio Paulo Gouveia Rodrigues Palma, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Fernando Manuel Nunes Patricio, na qualidade de mandatário.

Francisco Ramos Henriques Neves, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 61/2019, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel 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 10, de 15 de março de 2018.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 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:

3- As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

4- Trabalhadores administrativos:

5- 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 de o 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 formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções 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) Adotar 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 em-

pregador 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 com 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 representação 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 7h00 e as 22h00.

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 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, 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 22h00 de um dia e as 7h00 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 antecede-

dência 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 CCT 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 respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido 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 natu-

rais 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 pressuponham 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, 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 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
<i>a)</i> 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.
<i>b)</i> 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.
<i>c)</i> 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 23,90 € 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 meta-de 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 31,80 €.

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 4,00 €, 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 - 12,00 €;

Jantar - 12,00 €;

Pequeno-almoço - 3,70 €.

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 não lhe 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 3,70 € e 7,80 € 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
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Licença por interrupção da gravidez: - Duração entre 14 e 30 dias.</p>	<p>Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.</p>
<p>Modalidades de licença parental inicial: 1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: - 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 gêmeo além do primeiro. 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. 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: - 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. b) Em caso de licença parental não partilhada: 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. Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe. 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: - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto.</p>	<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: - 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>	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar: - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</p>
<p>4- Licença parental exclusiva do pai: - 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 gêmeo além do primeiro.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. 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 por adoção de menor de 15 anos: 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: - 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 gêmeo além do primeiro. 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; 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: - 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. 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 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>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 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. 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>a) 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>b) 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

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessaçã o do contrato de trabalho)

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

- a) Caducidade;
- b) Revogaçã o (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinçã o do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptaçã o;
- g) Resoluçã o pelo trabalhador (rescisã o 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 cessaçã o do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessaçã o previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessaçã o 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 cessaçã o;

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 cessaçã o 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) Repreensã o;
- b) Repreensã o registada;
- c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infraçã o 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) Suspensã o do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infraçã o, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnizaçã o ou compensaçã o.

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

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 invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicaçã o 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 aplicaçã o de sanções abusivas)

A aplicaçã o de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violaçã o 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 ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter 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 ações 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 noutro 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 10, de 15 de março de 2018.

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 equipamento 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 controlo 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 adoptada 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.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 326,00 €
2	Chefe de escritório	990,00 €

3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	905,00 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	824,50 €
5	Instrutor/a (1)	760,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	757,50 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	733,00 €
8	Assistente administrativo/a I	655,00 €
9	Contínuo (mais de três anos)	611,50 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	600,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	600,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	600,00 €

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 5 (instrutor/a).

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 117/2018, de 27 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 direção 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.

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, 13 de março de 2019.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

Fernando Pereira dos Santos, presidente da direção.
António Francisco Pinto Reis, vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.
Luis Manuel Venâncio Franco Oliveira, mandatário.
Pedro João Costa Pereira, 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 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 63/2019, 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 químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor*).
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.
- 3 a 5- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor*).

Cláusula 18.ª

Retribuição

- 1 a 5- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor*).
- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 35,39 €.
- 7- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor*).

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

- 1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 36,21 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.
- 2- (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor*).

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,94 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 58,78 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 15,34 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 36,93 €.

3 a 6- (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor*).

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 209,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 050,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	937,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	874,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	818,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	768,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	713,00

8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e rececionista	667,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	649,00
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	607,00
11	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	603,00
12	Praticante e pacote	600,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.^a), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.^a, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.^o, conjugado com o artigo 496.^o do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 12 de fevereiro de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

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, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 55/2019, 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 FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial à convenção colectiva de trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

... ..

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

... ..

Cláusula 18.ª

(Retribuição)

... ..

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 35,39 €.

... ..

Cláusula 20.ª

(Diuturnidades)

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 36,21 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades

... ..

Cláusula 20.ª-A

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,94 €.

... ..

Cláusula 22.ª

(Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 58,78 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 15,34 €

b) Alojamento e pequeno-almoço 36,93 €

... ..

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

... ..

Cláusula 52.ª

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

... ..

ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas
1 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 209,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 050,00 €

3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	937,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	874,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixaio-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	818,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	768,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	713,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	667,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	649,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	607,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	603,00 €
12	Praticante e pacote	600,00 €

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 11 de março de 2019.

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

Ricardo António Santos Silva; na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Ricardo António Santos Silva; na qualidade de mandatário.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Verter Augusto da Silva Gomes; na qualidade de mandatário.

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

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

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 27 de março de 2019, a fl. 86 do livro n.º 12, com o n.º 64/2019, 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 o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017, revisto pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados no sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.
- 3 a 5- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 18.ª

Retribuição

- 1 a 5- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*
- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 35,39 €.
- 7- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

- 1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 36,21 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.
- 2- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a

um subsídio de refeição no valor de 5,94 €.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 58,78 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição 15,34 €;
 - b) Alojamento e pequeno-almoço 36,93 €.
- 3 a 6- *(Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)*

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 209
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 050
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	937
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	874
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	818
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	768
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	713

8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	667
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	649
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	607
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	603
12	Praticante e pacote	600

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 11 de março de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de março de 2019, a fl. 84 do livro n.º 12, com o n.º 54/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Generali - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas subscritoras cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- As empresas subscritoras do presente ACT são a Generali - Companhia de Seguros, SA e a Generali Vida - Companhia de Seguros, SA, com um universo de cerca de 330 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

Cláusula 2.ª

(Âmbito territorial)

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sítos no território nacional.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor 5 (cinco) dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 (três) anos, renovando-se automaticamente por iguais períodos, mantendo-se em vigor até que entre em vigor novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) que o substitua.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, exceto se outro período for expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- Quando se verifique denúncia do presente ACT, parcial ou global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais legalmente admissíveis.

Cláusula 4.^a

(Cessação)

1- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente ACT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

2- A falta de adesão à arbitragem voluntária, pela parte requerida, mantém em vigor o presente ACT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

3- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do anexo I.

4- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 (dezoito) meses.

5- Em caso de cessação do presente ACT, manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 (dezoito) meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 8.^a;
- b) Duração e organização do tempo de trabalho - Cláusulas 18.^a e 19.^a;
- c) Duração das férias - Cláusula 27.^a;
- d) Dispensas - Cláusula 30.^a;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 42.^a;
- f) Prémio de permanência - Cláusula 46.^a;
- g) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 49.^a;
- h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 50.^a e 51.^a;
- i) Plano individual de reforma - Cláusula 55.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 5.^a

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de antiguidade ou complexidade e remunerações, são definidos pelas empresas, que deverão classificar os respetivos trabalhadores tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor nas empresas, devendo obrigatoriamente existir a devida corres-

pondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos as empresas adotarão, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais, categorias profissionais, bem como a retribuição base mensal mínima obrigatória prevista no anexo II para a categoria profissional do trabalhador.

3- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador seja ela qual for, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

4- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 6.^a

(Avaliação de desempenho)

1- A avaliação de desempenho procura aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

2- A empresa poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional, assente em regra, em duas dimensões:

- a) Qualitativa: atitudes, competências e conhecimentos, oportunidades de desenvolvimento;
- b) Quantitativa: grau de concretização de objetivos gerais, da equipa e/ou individuais, que podem determinar o pagamento de prémios facultativos e discricionários (remuneração variável).

3- O sistema de avaliação de desempenho poderá ser revisito periodicamente e deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso. A comissão de recurso avaliará os motivos da avaliação feita ao trabalhador recorrente.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 5 (cinco) dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 15 (quinze) dias.

7- A comissão de recurso será composta por 3 (três) elementos, nos seguintes termos:

- a) 1 (um) representante das empresas;
- b) 1 (um) representante indicado pelo recorrente;
- c) 1 (um) representante do Conselho Europeu de Trabalha-

dores ou, na sua falta, um trabalhador das empresas comumente designado pelos restantes elementos.

8- De acordo com as obrigações regulatórias aplicadas ou assumidas pelas empresas, os trabalhadores dos grupos profissionais de diretor e gestor poderão ser incluídos num esquema de avaliação definido pela casa-mãe, diferente do aplicado à generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 7.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % (setenta e cinco pontos percentuais) do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, sem prejuízo de nunca poder ser inferior ao valor de retribuição mínima mensal garantida em vigor.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 (cinco) anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 8.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes, que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria, na atividade seguradora e na empresa.

2- Os trabalhadores do grupo profissional operacional, decorridos 4 (quatro) anos sem que tenham sido promovidos para categoria superior ou que não tenham tido incremento de remunerações para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, têm direito a acréscimo da retribuição efetiva mensal, por mérito, de valor acumulado não inferior a 5 % (cinco pontos percentuais) do valor mínimo obrigatório da respetiva categoria, desde que, no período que antecede o momento em que se verifica a alteração, não tenham ocorrido avaliações de desempenho negativas, ressalvado o número 4 infra.

3- Para os trabalhadores do grupo profissional técnico, decorridos 5 (cinco) anos sem que tenham sido promovidos para categoria superior ou que não tenham tido incremento de remunerações para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, têm direito a acréscimo da retribuição efetiva mensal, por mérito, de valor acumulado não inferior a 5 % (cinco pontos percentuais) do valor mínimo obrigatório da

respetiva categoria, desde que, no período que antecede o momento em que se verifica a alteração, não tenham ocorrido avaliações de desempenho negativas, ressalvado o número seguinte.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o que antecede a promoção, implica que o mesmo não releve para a contagem do período referido nos números 2 e 3 da presente cláusula, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

Cláusula 9.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores;
- f) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais e, na falta destes, aos respetivos sindicatos.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função, tendo cada trabalhador direito, em cada ano, ao número mínimo de horas de formação contínua previsto na lei.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos 2 (dois) anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

7- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo daquela ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

8- O crédito de horas referido nos números anteriores tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação coincidentes ou afins com a atividade prestada pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

(Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 kms à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- Em caso de transferência de local de trabalho, decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta, a empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores ou, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados.

4- A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, a empresa deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- A empresa pode, quando um interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável en-

quanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de 1 (um) ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de experiência de duração não superior a 6 (seis) meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição mensal efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de experiência, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da retribuição devida pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base ou a retribuição base e suplementos igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- O trabalhador transferido manterá o nível de retribuição correspondente à categoria de onde é transferido.

3- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por 3 (três) médicos, 1 (um) indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo por aqueles, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por indicação da Ordem dos Médicos ou do Serviço Nacional de Saúde.

4- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a empresa tenha um posto de trabalho disponível compatível.

Cláusula 13.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 (um) ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de retribuição correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 (trinta) dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do trabalhador substituído para além de 30 (trinta) dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 (quarenta e cinco) dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar ao período de trabalho a tempo completo.

4- A empresa deverá fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

Cláusula 15.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de 3 (três) anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 (doze) meses se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número

anterior e mantendo-se o vínculo contratual à empresa o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

4- São aplicáveis aos trabalhadores em regime de teletrabalho todos os direitos constantes do presente ACT, com as necessárias adaptações.

5- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, promovendo, designadamente e de forma periódica, a sua presença no estabelecimento ou departamento daquela, ao qual se encontra vinculado.

Cláusula 16.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de direção ou de gestão cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 17.^a

(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresa de que ela(s) faça(m) parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a várias empresas desde que estas estejam jurídica ou economicamente associadas ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números anteriores, presume-se que as empresas subscritoras do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação da empresa que representa as demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pela empresa cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

6- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com a empresa cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo

que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho)

A duração do tempo de trabalho é de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissio, o previsto na lei.

Cláusula 19.^a

(Organização de horários)

Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem que excedam mais que 7 (sete) horas diárias, exceto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos e horários flexíveis, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 20.^a

(Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

2- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

4- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a 30 (trinta) minutos.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusiva-

mente em atendimento telefónico, por cada período de 2 (duas) horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 (dez) minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser informadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

(Organização do tempo de trabalho)

1- Por razões de organização das atividades e de prestação de serviços essenciais da empresa (ex. atendimento telefónico a clientes), serão organizados grupos de trabalhadores que assegurarão aquelas tarefas em dias de feriados facultativos.

2- A possibilidade prevista no número anterior pode ser afastada na medida em que o trabalhador invoque prejuízo sério.

3- O trabalhador que fizer parte do grupo referido no número um gozará o feriado facultativo num outro dia a acordar com a empresa.

Cláusula 22.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho (IHT) revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 12 (doze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 45.^a

Cláusula 23.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 (quinze) minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 (setenta e cinco) minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 24.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de 20 % (vinte pontos percentuais).

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 25.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 (trinta) minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos terão direito a um dia de descanso semanal complementar e a um dia de descanso semanal obrigatório, após 5 (cinco) dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % (vinte e cinco pontos percentuais) sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma retribuição cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turno tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

5- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % (vinte pontos percentuais) sobre a retribuição base mensal, salvo se tiver sido acordada uma retribuição cujo valor integre o subsídio de turno ou se o subsídio de turno tiver sido incorporado na retribuição efetiva.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 26.^a

(Utilização da ferramenta digital)

1- A utilização de ferramenta digital, cedida pela empresa, não pode impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultantes de ocorrências externas imprevisíveis ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 27.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 (vinte e cinco) dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos 3 (três) dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, res-

peitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 (cinco e cinco) dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 (vinte e quatro) dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 (trinta) dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto nos números dois e três supra, a duração do período anual de férias referido no número um da presente cláusula não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 28.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) 5 (cinco) dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

c) 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) 2 (dois) dias úteis em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença durante o período de risco clínico na gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos legais.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios, nacionais e os das Regiões Autónomas da Madeira e Açores, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios nacionais os seguintes: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro (Natal).

Cláusula 30.^a

(Dispensas de Natal e Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 31.^a

(Licenças sem retribuição)

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

2- Salvo estipulação escrita em contrário emitida pela empresa, até ao limite de 2 (dois) anos o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que disponível.

Cláusula 32.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a 30 (trinta) dias, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso à empresa, desde que este tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se, e logo que o posto de trabalho esteja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, a empresa obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 (quatro)

meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período de suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas dadas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de a empresa proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 33.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar à empresa, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos 3 (três) meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 (seis) meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 34.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições ambientais, de saúde e de prevenção contra incêndios, devendo

os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, a comodidade e a segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceda a desinfeções das instalações com produtos tóxicos, deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e os seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente aos representantes para a saúde e segurança a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por esta autorizados.

Cláusula 35.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho (comissão), nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será comum às empresas e será constituída por um número par de membros, até ao máximo de 4 (quatro). Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam nas empresas aquelas estruturas de representação, e a outra metade é indicada pelas empresas.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a segurança e saúde no trabalho;

c) Colaborar com a empresa e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um

dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 36.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 (quarenta e cinco) anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior àquela.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA total (acima dos 45 anos).

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 (sessenta) dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 (dez) dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 37.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunica-

ção do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 38.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a 5 (cinco) dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas, e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem requisitar, com retribuição mensal efetiva paga pela empresa e demais direitos previstos neste ACT, dirigentes sindicais, à razão de um por cada sindicato, no máximo de 3 (três) para ambas as empresas.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) Será considerado o conjunto dos trabalhadores das empresas;

b) Os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos dirigentes sindicais requisitados para o ano subsequente.

5- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 39.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 (sete) horas por mês, ou 8 (oito) horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 40.^a

(Quotização sindical)

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia décimo dia do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, outros abonos e benefícios

Cláusula 41.^a

(Classificação da retribuição)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II;

b) **Retribuição base anual:** o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal no mesmo ano civil;

c) **Retribuição efetiva mensal:** constituída pela retribuição base bruta mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho na empresa, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, prémio de permanência e prémios facultativos e discricionários pagos pela empresa cujo pagamento não esteja antecipadamente garantido, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** o somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de refeição)

1- O subsídio diário de refeição, por cada dia efetivo de trabalho, é o fixado no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 (quatro) horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período, quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 45.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de IHT previstas na cláusula 22.^a conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de IHT sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de IHT com possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana.

2- O regime de IHT e a respetiva retribuição específica cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa comunicada com a antecedência mínima de 2 (dois) meses.

Cláusula 46.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de 5 (cinco) anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a uma percentagem da sua retribuição efetiva mensal, nos termos do número 5 infra, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer ou transferido para o plano individual de reforma como contribuição adicional da empresa.

3- O prémio previsto no número anterior é devido desde que verificadas as seguintes condições no referido período de 5 (cinco) anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio:

a) Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária;

b) Inexistência de faltas injustificadas e/ou não ter dado mais do que 20 faltas justificadas;

c) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional.

4- A opção do trabalhador tem de ser comunicada por escrito, até ao mês anterior em que é devido o prémio; na ausência de comunicação será efetuada a opção de contribuição para o plano individual de reforma.

5- O valor equivalente da retribuição efetiva mensal corresponderá ao montante apurado nos seguintes termos:

a) 50 % (cinquenta pontos percentuais) até aos 45 (quarenta e cinco) anos idade do trabalhador;

b) 55 % (cinquenta e cinco pontos percentuais) até aos 50 (cinquenta) anos idade do trabalhador;

c) 60 % (sessenta pontos percentuais) até aos 55 (cinquenta e cinco) anos idade do trabalhador;

d) 65 % (sessenta e cinco pontos percentuais) até aos 60 (sessenta) anos idade do trabalhador;

e) 70 % (setenta pontos percentuais) acima dos 60 (sessenta) anos idade do trabalhador.

6- A contagem dos múltiplos de 5 (cinco) anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário.

7- Para efeitos do cômputo das faltas justificadas no período de que respeita a contagem para atribuição do prémio serão deduzidas as seguintes faltas:

a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;

c) Licenças de parentalidade;

d) Faltas dadas por morte de filhos, enteado, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do

trabalhador;

e) Faltas dadas no âmbito do exercício de atividade sindical nos termos previstos neste ACT;

f) Faltas dadas por dirigente sindical e delegado sindical dentro dos limites de créditos de horas previstos na lei e neste ACT;

g) Faltas dadas por trabalhadores no âmbito de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste ACT, relacionadas com as empresas.

Cláusula 47.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde prestam normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo II.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para os quais se remete no número anterior.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante do anexo II.

Cláusula 48.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas efetivas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos estabelecidos no anexo II.

2- Por solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores, a empresa, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão, devendo sempre cobrir as despesas justificadamente incorridas.

Cláusula 49.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- A empresa está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços de saúde competentes, um complemento do subsídio por doença, de montante igual à diferença do

valor da retribuição efetiva mensal e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente assistência a filhos menores de 12 (doze) anos de idade ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho, por motivo de doença, determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

4- A empresa pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença, ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % (trinta e cinco pontos percentuais) da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 (oito) dias após o respetivo recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 da presente cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 6.

Cláusula 50.^a

(Seguro de saúde)

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número anterior fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo III.

Cláusula 51.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como

aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € (cem mil euros) se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da Empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € (setenta e cinco mil euros) se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € (cinquenta mil euros) nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 52.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição mensal efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua função, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, em efetividade de funções ou em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % (vinte e cinco pontos percentuais) do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 % (sessenta pontos percentuais), sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Sem prejuízo deste benefício, a empresa não é obrigada à contratação de seguros em nome próprio do trabalhador em caso de sinistralidade recorrente.

Cláusula 54.^a

(Apoio infantil e escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados

civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor de 125,00 € (cento e vinte e cinco euros) por educando matriculado entre o pré-escolar ou creche até ao 12.º ano do ensino secundário.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 12 (doze) meses, com sanção de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 55.^a

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma em caso de reforma concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis na empresa.

2- Nas situações em que o contrato de trabalho se encontre suspenso por período superior a 3 (três) anos, a empresa decidirá sobre a manutenção ou não, das contribuições previs-

tas no anexo IV deste ACT, mediante avaliação e ponderação das circunstâncias da respetiva suspensão do contrato.

3- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes e no anexo IV deste ACT, bem como ao plano de pensões aprovado pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Cláusula 56.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o plano individual de reforma vencer-se-á no mês seguinte à contratação efetiva do trabalhador.

Cláusula 57.^a

(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

1- No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

2- Da comissão farão parte 2 (dois) representantes de parte, 1 (um) indicado pelas empresas e 1 (um) pelos sindicatos outorgantes do presente ACT.

Cláusula 58.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) O valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação ou, em caso de omissão, aplicar-se-á o disposto na lei quanto à atualização;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 59.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regi-

me constante do Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas no anexo II do presente ACT.

Cláusula 60.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa, podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração, interpretação, aplicação, execução e cumprimento das cláusulas do ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

4- Na primeira reunião a comissão elaborará o seu regulamento de funcionamento.

Cláusula 63.^a

(Disposições transitórias)

1- O presente ACT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019, excetuando-se as situações que estejam expressamente previstas neste ACT.

2- Para efeitos de aplicação dos regimes previstos nas cláusulas 8.^a (Promoção e progressão salarial) e 46.^a (Prémio de permanência) é considerada a data de admissão do traba-

lhador na empresa.

3- No caso de transferências de trabalhadores entre as empresas subscritoras é considerado sempre a mais antiga data de admissão do trabalhador.

4- Os valores e condições previstas no anexo III, no que respeita a assistência clínica e estomatologia, aplicam-se a partir de 1 de outubro de 2019, sendo até aquela data aplicado o regime em vigor na empresa.

Cláusula 64.^a

(Anteriores suplementos retributivos)

1- Os valores dos suplementos retributivos atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) anteriormente aplicáveis à relação de trabalho na empresa, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-ão por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros, quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data, poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa, nos termos da cláusula 45.^a número 2, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 65.^a

(Anterior prémio de antiguidade)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016 e atribuídos por aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) anteriormente aplicáveis às relações de trabalho, manter-se-á como valor histórico, não podendo ser absorvido por aumentos salariais verificados após aquela data.

Cláusula 66.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 5.^a e no anexo II do presente ACT.

2- Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente ACT, passe a dispor de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria ou grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo II.

Cláusula 67.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) anteriormente aplicáveis na em-

presa, cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Com o presente ACT cessa o ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 68.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

As empresas e os sindicatos outorgantes do ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 4.^a do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 (três) árbitros, nos seguintes termos:

a) 2 (dois) árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) 1 (um) árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 (seis) meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro pre-

sidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Grupos profissionais, categorias, funções e retribuição base

A- Grupos profissionais, categorias, funções e retribuição base

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Retribuição base mensal em 31 de março de 2019	Retribuição base mensal a partir de 1 de abril de 2019	Retribuição base mensal a partir de 1 de janeiro de 2020
Dirigente	Diretor geral	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	2 025,31 €	2 040,50 €	2 055,80 €
	Diretor coordenador				
Gestor	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional Nível II	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	1 604,92 €	1 616,96 €	1 629,09 €
	Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional nível I	É o trabalhador que, sob supervisão, participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	-	1 400,00 €	1 400,00 €
Técnico	Técnico comercial Técnico Técnico operacional nível II	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	-	1 200,00 €	1 200,00 €
	Técnico comercial Técnico Técnico operacional nível I	É o trabalhador que, sob supervisão, executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	-	1 150,00 €	1 150,00 €

Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	1 166,48 €	1 181,65 €	1 197,01 €
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora e/ou de mediação de seguros e de resseguros.	995,23 €	1 008,17 €	1 021,28 €
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.	870,26 €	881,57 €	893,03 €
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	692,74 €	701,75 €	710,87 €

B- Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição a partir de 1 de janeiro de 2019 (cláusula 42.^a): 10,10 €.

Subsídio diário de refeição a partir de 1 de janeiro de 2020 (cláusula 42.^a): 10,25 €.

C- Estrutura e qualificação de funções

<p>1- Quadros superiores Diretor geral, Diretor coordenador</p> <p>2- Quadros superiores ou médios Gestor comercial, Gestor técnico, Gestor operacional</p> <p>3- Profissionais altamente qualificados Técnico, Técnico comercial, Técnico operacional</p> <p>4 e 5- Profissionais qualificados Coordenador operacional, Especialista operacional</p> <p>6 e 7- Profissionais semiqualeificados Assistente operacional, Auxiliar geral</p>
--

D- Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 47. ^a - Valor das despesas de serviço em Portugal:	

- Por diária completa	75,00 €
- Refeição isolada	12,10 €
- Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 47. ^a número 5 - Valor por km em viatura própria	0,40 €
Cláusula 48. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

ANEXO III

Condições mínimas do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 300,00 €/ano
Parto	2 500,00 €
Estomatologia	350,00 €
Próteses e ortóteses	2 500,00 €
Medicamentos (comparticipados pelo SNS)	275,00 €
Franquias e co pagamentos máximos	<p>Copagamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatório: Consultas até 12,50 €/sinistro - Exames até 65,00 €/sinistro - Parto até 20 % <p>Franquias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rede: Sem franquias • Fora rede: <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatório: 60,00 €/ano - Estomatologia: 50,00 €/ano Medicamentos: 7,50 €/sinistro
Períodos de carência	Não aplicáveis

ANEXO IV

Plano individual de reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 55.^a do ACT, a empresa efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 % (três virgula cinte cinco pontos percentuais) ou 4% (quatro pontos percentuais), consoante o trabalhador tenha idade abaixo ou igual/superior a 45 (quarenta e cinco) anos, aplicadas sobre a retribuição efetiva anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % (noventa pontos percentuais) do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6 supra, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

Lisboa, 8 de março de 2019.

Pela Generali - Companhia de Seguros, SA:

Vasco Miguel Carvalho Onofre Sabino, na qualidade de mandatário.

Pedro Alexandre de Carvalho Passos, na qualidade de mandatário.

Pela Generali Vida, Companhia de Seguros SA:

Vasco Miguel Carvalho Onofre Sabino, na qualidade de mandatário.

Pedro Alexandre de Carvalho Passos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP)

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Teresa Maria Correia Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

José Luís Coelho Pais, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.

Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha, na qualidade vogal da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatário - advogada.

Cristina Isabel Fialho Manguito, na qualidade de mandatária.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 60/2019, 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 Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

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 21, de 8 de junho de 2016, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018, 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 2019.

4- A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efetuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

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

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

7- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

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

Cláusula 4.^a

Admissões

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4- No ato de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.^a

Informação

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do seu contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação do trabalho.

3- A empresa deve, no ato da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspetos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de

complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, 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.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

5- Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6- A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

1- A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efetuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4- As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5- Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1- Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização

fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores selecionados.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respetivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 81,50 € 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) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efetiva mais diuturnidades.

9- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Clausula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

A - Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho.

B - Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, a empresa deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formações anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 20 % dos seus trabalhadores.

5- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

6- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

C - Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no anterior número 2, que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4- As despesas da formação realizada nos termos da presente cláusula serão custeadas pela empresa.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

D - Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere a alínea C anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as tecnologias de formação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

E - Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito à formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

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

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a formação

profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

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

l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respetivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;

m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

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

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

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

j) Avaliar com isenção e espírito de justiça o desempenho profissional dos seus subordinados;

k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;

m) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou os companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a («Transferência definitiva de local de trabalho») e 12.^a («Transferência temporária de local de trabalho»);

g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática culposa, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

1- A atividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da empresa;

b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;

c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere

o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

5- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à

CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22.^a

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) 200$.

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

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respetiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados

sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respetivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente acordo de empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima do período normal de trabalho se-

manal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as exceções previstas na cláusula 32.^a (Turnos).

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais,

não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua atividade nesse regime.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2- Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1- A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de janeiro a dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de maio a setembro.

2.2- As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3- Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3- As trocas de turno não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o fato à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 35.^a

Regime de prevenção

1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4- O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efetiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação.

nação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se igualmente como noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:

a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 20 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 20 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar, em trabalho suplementar, o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído essa prestação ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

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) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a (Subsídio de refeição);

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,80 €;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

a) Pequeno-almoço - das 7 às 9 horas;

b) Almoço - das 12 às 14 horas;

c) Jantar - das 19 às 21 horas;

d) Ceia - das 24 às 2 horas.

5- Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respetivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no número 3.

6- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

2- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

3- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

4- O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 42.^a

Trabalho em tempo parcial

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não pressupõem a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo,

salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 44.^a

Feriados

1- Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstri-tos a um mesmo local de trabalho.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

4- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 45.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após

seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

6- As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2- É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efetiva de 10 dias úteis consecutivos.

3- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5- Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de janeiro e 30 de abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6- Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8- Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, à exceção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de outubro.

9- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10- Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11- O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por fato que não lhe seja imputável.

2- Se da situação prevista no número 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do fato informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

Férias e impedimentos prolongados

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 53.^a

Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de fato ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educa-

tiva do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;

b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respetivo período normal de trabalho diário.

4- Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;

b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;

c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 55.^a

Comunicação e justificação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

5- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos fatos invocados para a justificação.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença

e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por fato que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

1- O empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efetuado por escrito e acompanhado da respetiva justificação.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente Acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III (Tabela de retribuições mínimas).

3- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal (Retribuição base + Diuturnidades + Subsídio de turno + IHT) e n é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.^a

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa que, à data de 31 de maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de janeiro de 1992, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

5- O regime de diuturnidades fica suspenso durante o período de 1 de janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2017, exclusivamente para os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro da CELTEJO a partir da data de entrada em vigor deste AE.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;

c) 13,00 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 21,5 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior in-

cluem a retribuição por trabalho noturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7- As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.

9- Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respetivamente.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2019 ao valor consolidado de 1325,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superiores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribui-

ção normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os acréscimos previstos na lei.

2- A partir de 1 de janeiro de 2014, o trabalho suplementar em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % para as horas diurnas;
- b) 80 % para as horas noturnas.

3- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(\text{tdf}) = Rh \times T(\text{tdf}) \times 1$$

sendo:

R(tdf) - retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh - retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

T(tdf) - tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

4- A partir de 1 de agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte:

$$R(\text{tdf}) = Rh \times T(\text{tdf}) \times 1,5$$

5- A partir de 1 de janeiro de 2019, e exclusivamente para os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias feriados 1.º de janeiro, Domingo de Páscoa e 25 de dezembro, a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte, não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração:

$$R(\text{tdf}) = Rh \times T(\text{tdf}) \times 2$$

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2- O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

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 57,70 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 516,10 € mensais em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objeto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2- A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respetivo serviço de pessoal.

3- Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4- A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5- Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição referida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6- Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7- Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 46.^a (Marcação do período de férias).

3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.^a (Férias) corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13,5 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.^a;

b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;

c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste AE;

d) Folga de compensação pelo trabalho efetivamente prestado entre as 20 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 39.^a deste AE;

e) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;

f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do número 1 da cláusula 76.^a deste AE.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efetivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.

2- O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,80 € 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 10,20 €.

5- Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

6- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.

7- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8- A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

1- A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2- O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da ação disciplinar.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos fatos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação

sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da receção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6- Se, no caso do número 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8- Em caso de suspensão preventiva, a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do número 3 no prazo máximo de cinco dias.

9- As sanções serão comunicadas ao sindicato respetivo no prazo máximo de cinco dias.

10- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento

com justa causa os fatos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do número 3.

Cláusula 82.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legítimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e*) da cláusula 16.^a deste acordo;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos fatos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *c*), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3- É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do número 1 da cláusula 82.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no número 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2- Se tratar de caso previsto no número 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela

reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 85.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 86.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 87.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 88.^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.

Cláusula 89.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

5- O horário de trabalho da trabalhadora grávida não pode ser superior a 7 horas diárias.

Cláusula 90.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 91.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 92.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

SECÇÃO II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 93.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

2- Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas,

quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.

3- O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5- A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no número 2.

2- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Matrícula em todas as disciplinas do ano letivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3- Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano letivo mais de dois anos.

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Reembolso das despesas efetuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;

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 - 70,40 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 93,20 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 122,00 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 225,20 €/ano;

5- O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula

não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

SECÇÃO III

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Regalias sociais

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3, 4 e 5 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;

d) Subsídio especial a deficientes;

e) Complemento de reforma.

2- A regalia prevista na alínea e) do número 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que já se encontravam ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007.

3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do AE referido no número anterior, bem como para os trabalhadores que, admitidos antes dessa data, tenham expressamente optado nesse sentido, em declaração escrita e com renúncia ao regime anterior, aplica-se-lhes o regime de complemento de reforma (plano B) que consta como anexo IV ao presente AE.

4- Aos trabalhadores admitidos após 1 de maio de 2014 aplica-se o regime de complemento de reforma que consta como anexo V ao presente AE

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de complemento de reforma constante do anexo IV (plano B), podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT-SST) e das comissões de segurança e saúde no trabalho (CSST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SST, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SST e os membros das CSST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a

melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SST, previstos na cláusula 100.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 99.^a

Equipamento de proteção

1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.

2- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 100.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SST.

3- De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SST é o previsto na lei.

Cláusula 101.^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CSST em cada estabelecimento fabril.

2- As CSST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior do respetivo estabelecimento.

3- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspetos relacionados com a sua atividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CSST na sua primeira reunião.

4- O trabalho de membro da comissão de saúde e segurança não substitui as tarefas decorrentes da ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SST previstos na lei.

Cláusula 102.^a

Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho

As comissões de segurança e saúde têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;

h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 103.^a

Direitos dos membros das comissões de segurança e saúde

1- As funções dos membros das comissões de segurança e saúde são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os membros das comissões de segurança e saúde não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 104.^a

Funcionamento da atividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a empresa assegurará,

nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da atividade de segurança.

Cláusula 105.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 107.^a

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante - É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro - É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspeciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de atividade e na preparação das respetivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos funcionais e hierárquicos.

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

Chefe de serviço I - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções

de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II - Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares, Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respetivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal - É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Diretor de departamento/serviços - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de diretor de empresa ou de outro diretor de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de atividade.

Eletricista principal - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição

de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Encarregado geral fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua atividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspetos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

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

Fiel de armazém qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu

trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação) - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico - É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a atividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial eletricista - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações elétricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem elétrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detetar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de computador estagiário - É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para

execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

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

Operador de computador qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial - É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que otimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As ações que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta e energia) - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta e energia) - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas

relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de atividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.ª (pasta e energia) - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1º nível de manutenção. Substitui, na sua área de atividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia) - É o trabalhador altamente qualificado cuja -formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia) - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador qualificado fogueiro - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.ª e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeleétrica.

Praticante (laboratório e metalúrgico) - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (eletricista) - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de ações tendentes à correta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efetuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afeta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respetivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua receção.

Preparador de trabalho auxiliar - É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações

definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efetuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as atividades de mecânica, eletricidade, instrumentos e civil.

Rececionista de materiais - É o trabalhador que faz a receção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente rececionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respetivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas atividades.

Retificador mecânico - É o trabalhador que opera uma máquina de retificar e executa todos os trabalhos de retificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direção ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras

metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

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

Técnico analista de laboratório - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respetivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação civil - É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação elétrica - É o oficial da conservação elétrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial eletricitista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de eletrónica, técnico de instrumentação (eletrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá

chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica - É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, retificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência - É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, deteta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (elétrica, instrumentos, eletrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial) - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as atividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objetivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial - É o trabalhador que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias em instrumentos eletrónicos, elétricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, proteção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica - É o técnico que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos traba-

lhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção elétrica/instrumentação:
Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
Eletrónica;
Instrumentação (eletrónica e pneumática);
Telecomunicações;
Manutenção mecânica:
Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança - É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial) - É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II) - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade, dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III) - É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de atividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e atua por iniciativa própria no interior do seu domínio de atividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução

funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou atuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de fatores ou atividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de atividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV) - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

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

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

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

Técnico superior (grau V) - É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de atividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objetivos da(s) respetiva(s) área(s) de atividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja atividade tem inci-

dência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI) - É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela ação dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a atividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações diretas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com retificadoras ou nas instalações fabris.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1- As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.

1.1- São condições necessárias à progressão na carreira

profissional:

A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2- O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das ações de formação adequadas.

2- Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respetiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3- A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a atualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1- A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2- A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e fatores de avaliação.

3.3- Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4- Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1- Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, exceto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2- A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3- A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4- As provas deverão ser realizadas nos meses de maio/junho e novembro/dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de fevereiro e agosto, respetivamente.

5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias

após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respetiva prova.

8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Fiel de 1.ª;

Fiel principal;

Oficial eletricitista de 1.ª;

Oficial eletricitista principal;

Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);

Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/elétrica);

Rececionista de materiais de 1.ª;

Rececionista de materiais de 2.ª;

Rececionista de materiais de 3.ª (dois anos);

Rececionista de materiais principal;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª

(dois anos);

Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efetivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades administrativas.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

– Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

– Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

– Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo grau V	---
8	Assistente administrativo grau IV	5 anos
9	Assistente administrativo grau III	3 anos
10	Assistente administrativo grau II	3 anos
11	Assistente administrativo grau I	2 anos
12	Assistente administrativo estagiário 2.º ano	1 ano
13	Assistente administrativo estagiário 1.º ano	1 ano

C) Fiel de armazém

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de aprovisionamento.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Progressão na carreira:

3- O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

– Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no número 2;

– Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

– Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	---
10	Fiel de armazém principal	5 anos
11	Fiel de armazém de 1.ª	3 anos
12	Fiel de armazém de 2.ª	3 anos

D) Operador industrial

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de produção de pasta, papel e energia.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de um ano.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

– Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado, as habilitações definidas no número 2;

– Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

– Desempenhar duas ou três funções da sua área de atividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de atividade;

– Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador processo extra	---
8	Operador processo qualificado	5 anos
9	Operador processo principal	4 anos
10	Operador processo 1.ª	3 anos
11	Operador processo 2.ª	3 anos
12	Operador processo 3.ª	2 anos
13	Operador processo estagiário	1 ano

IV - Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

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) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

– Encarregado de turno da central;

– Operador industrial (área/atividade energia).

b) O prémio terá o valor horário de 0,79 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de

cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I - Admissão

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projeto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira:

4- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5- O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respetivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

- mérito profissional no desempenho da função
- potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades laboratoriais.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o

acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

7- Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no número 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista laboratório grau V	- - -
8	Técnico analista laboratório grau IV	5 anos
9	Técnico analista laboratório grau III	3 anos
10	Técnico analista laboratório grau II	3 anos
11	Técnico analista laboratório grau I	2 anos
12	Téc. analista. lab. Estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. analista. lab. estagiário 1.º ano	1 ano

G) Técnico de manutenção

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na atividade de manutenção mecânica e ou elétrica.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de atividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção grau V	---
8	Técnico de manutenção grau IV	5 anos
9	Técnico de manutenção grau III	3 anos
10	Técnico de manutenção grau II	3 anos
11	Técnico de manutenção grau I	3 anos
12	Téc. manutenção estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. manutenção estagiário 1.º ano	1 ano

IV - Deontologia profissional:

7- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8- Sempre que no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e elétrica e civil

I - Integração na carreira:

1- Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e elétrica compreendem quatro níveis de progressão.

2- A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3- Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4- É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5- Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/elétrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

II - Progressão na carreira:

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/elétrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	---	---
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	---	---
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

I) - Técnico de segurança

I - Admissão e período experimental:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima - a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira

3- O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas em 2.

- A condição anterior poderá ser substituída pela partici-

pação obrigatória e com aproveitamento em ações de formação adequadas.

– Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior.

– Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação		Tempos mínimos
6	Técnico de segurança	Grau V	---
7	Técnico de segurança	Grau IV	5 anos
8	Técnico de segurança	Grau III	5 anos
9	Técnico de segurança	Grau II	4 anos
10	Técnico de segurança	Grau I	3 anos

J) Técnico superior

I - Admissão e período experimental:

1- Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2- Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3- O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira:

4- O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6- O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III - Funções:

7- As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8- Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores eletricistas

I - Admissão:

1- A carreira de profissionais eletricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2- As condições de admissão de trabalhadores eletricistas são:

a) Idade mínima - a exigida por lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais eletricistas que sejam portadores da respetiva carteira profissional devidamente legalizada.

II - Promoções e acessos:

4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados em cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica;

f) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra.

6- Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III - Deontologia profissional:

7- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

8- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.

9- Sempre que no exercício da sua profissão de eletricista o trabalhador corra riscos de eletrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

M) Trabalhadores fogueiros

I - Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

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) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho aos trabalhadores direta e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange

as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);

Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);

Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);

Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);

Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;

Operador de processo de 1.^a (serviço de energia e recuperação);

Operador de evaporadores;

Operador de processo de 2.^a;

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt);

Operador de processo de 3.^a;

b) O prémio terá o valor horário de 0,79 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III - Promoções e acessos:

3- Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4- A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no número 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5- No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no número 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efetivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efetivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

N) Trabalhadores rodoviários

I - Admissão

1- A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II - Horário de trabalho

4- Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efetuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efetuado será feito em livretes individuais.

5- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14

horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

6- Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7- Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I - Admissão:

1- A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2- As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

a) Idade mínima - a exigida na lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II - Promoções e acessos:

3- Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5- Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efetivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I - Admissão:

1- É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de eletricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2- São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de eletricidade e o de eletromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II - Promoções e acessos:

3- Os tirocinantes do 2.^o ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4- Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5- O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III - Deontologia profissional:

6- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o

cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8- Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

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
Técnico superior (grau II)

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial
Preparador de trabalho principal
Secretário(a) de direção ou administração (grau III)
Técnico administrativo/industrial (grau II)
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico de controlo e potência

Técnico de segurança (grau V)
Técnico superior (grau I)

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)
Chefe de Turno Fabril
Operador de computador qualificado
Operador industrial extra
Operador de processo extra
Preparador de trabalho (grau I)
Secretário(a) de direção ou administração (grau II)
Técnico administrativo/industrial (grau I)
Técnico industrial de processo de 3.^a
Técnico de conservação elétrica principal
Técnico de conservação mecânica principal
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico analista de laboratório (grau V)
Técnico de manutenção (grau V)
Técnico de segurança (grau IV)

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)
Operador de computador principal
Operador industrial qualificado
Operador de processo qualificado
Operador qualificado fogueiro
Preparador de trabalho (grau II)
Rececionista de materiais qualificado
Secretário(a) de direção/administração (grau I)
Técnico analista de laboratório (grau IV)
Técnico de conservação elétrica especialista
Técnico de conservação mecânica especialista
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico de conservação civil principal
Técnico de manutenção (grau IV)
Técnico de segurança (grau III)

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado
Eletricista principal
Fiel de armazém qualificado
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado
Operador de computador de 1.^a
Operador industrial principal
Operador de processo principal (a)
Preparador de trabalho auxiliar
Rececionista de materiais principal
Técnico analista de laboratório (grau III)
Técnico de conservação civil especialista
Técnico de conservação elétrica de 1.^a
Técnico de conservação mecânica de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de manutenção (grau III)
Técnico de segurança (grau II)

Grupo 10	Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano
Assistente administrativo (grau II)	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano
Auxiliar administrativo principal	Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal	Grupo 13
Controlador industrial principal	Ajudante
Fiel de armazém principal	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano
Motorista (ligeiros e pesados) principal	Operador industrial estagiário
Oficial de 1.ª (b)	Praticante (laboratório/metalúrgico)
Operador de computador de 2.ª	Pré-oficial eletricista do 1.º ano
Operador industrial de 1.ª	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano
Operador de processo de 1.ª (c)	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano
Rececionista de materiais de 1.ª	Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano
Técnico analista de laboratório (grau II)	Tirocinante
Técnico de conservação civil de 1.ª	Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)
Técnico de conservação elétrica de 2.ª	(a) Inclui:
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª	Fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)
Técnico de manutenção (grau II)	Operador de digestor contínuo
Técnico de segurança (grau I)	Operador de forno e caustificação
Grupo 11	Operador de tiragem
Assistente administrativo (grau I)	Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª	(b) Inclui:
Controlador industrial de 1.ª	Eletricista
Fiel de armazém de 1.ª	Fresador mecânico
Motorista (ligeiros e pesados)	Retificador mecânico
Oficial de 2.ª (d)	Serralheiro civil
Operador de computador estagiário	Serralheiro mecânico
Operador industrial de 2.ª	Soldador
Operador de processo de 2.ª (e)	Torneiro mecânico
Rececionista de materiais de 2.ª	(c) Inclui:
Técnico analista de laboratório (grau I)	Operador de secadores e cortadora da tiragem
Técnico de conservação civil de 2.ª	Operador de lavagem e crivagem
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário	(d) Inclui:
Técnico de manutenção (grau I)	Eletricista
Grupo 12	Fresador mecânico
Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	Retificador mecânico
Bombeiro	Serralheiro civil
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª	Serralheiro mecânico
Controlador industrial de 2.ª	Soldador
Fiel de armazém de 2.ª	Torneiro mecânico
Operador industrial de 3.ª	(e) Inclui:
Operador de processo de 3.ª	Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt)
Pré-oficial eletricista do 2.º ano.	Operador de evaporadores
Rececionista de materiais de 3.ª	Operador de preparação de madeiras
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	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 2019.

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 196,00	2 579,00	2 720,00	2 847,00	3 035,00
2	2 053,00	2 156,00	2 254,00	2 031,00	2 399,00	2 525,00	2 643,00	2 720,00
3	1 772,00	1 854,00	1 938,00	1 723,00	2 053,00	2 156,00	2 254,00	2 399,00
4	1 629,00	1 703,00	1 778,00	1 484,00	1 772,00	1 854,00	1 938,00	2 053,00
5	1 464,00	1 524,00	1 595,00	1 365,00	1 635,00	1 707,00	1 785,00	1 859,00
6	1 292,00	1 345,00	1 403,00	1 209,00	1 464,00	1 524,00	1 595,00	1 635,00
7				1 062,00	1 308,00	1 359,00	1 403,00	1 464,00
8				996,00	1 245,00	1 292,00	1 350,00	1 359,00
9				938,00	1 177,00	1 226,00	1 271,00	1 292,00
10				903,00	1 116,00	1 157,00	1 200,00	1 226,00
11				854,00	1 057,00	1 097,00	1 140,00	1 157,00
12				801,00	1 003,00	1 036,00	1 081,00	1 097,00
13				749,00	940,00	969,00	1 011,00	1 036,00

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 %.

ANEXO IV

Regime de complemento de reforma - Plano B**(Cláusula 95.^a, número 3)****Texto de base para fundo de pensões**Cláusula 1.^a**Objetivo**

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.^a**Participantes e beneficiários**

1- São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.

2- São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.^a**Definições**

1- A idade normal de reforma é a que em cada momento

for considerada pela Segurança Social, mas nunca antes dos 65 anos de idade. Para os participantes com direitos adquiridos a 30 de abril de 2014, a data normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido, pago 14 vezes).

3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.^a**Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice**

1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.^a, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos dez anos de serviço contínuo à associada.

2- No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3- A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número an-

terior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela Segurança Social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNR} = 0,375 \% \times \text{SPF} \times \text{TSP}$$

onde PNR é pensão normal de reforma, SPF é o salário pensionável final e TSP é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNRD} = 0,375 \% \times \text{SPFD} \times \text{TSPD}$$

onde PNRD é pensão normal de reforma diferida, SPFD é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e TSPD é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2- Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá atualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

4- A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a Segurança Social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2- Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

ANEXO V

Plano de pensões de contribuição definida

(Cláusula 95.^a, número 4)

Texto de base para fundo de pensões

Artigo 1.º

Definições

Para os efeitos do presente plano de pensões estabelecem-se as seguintes definições:

Participante - É aquele que é considerado como tal, nos termos previstos para cada associado no contrato constitutivo do fundo de pensões.

São igualmente participantes os trabalhadores dos Associados, que se encontrem na situação de expatriados no estrangeiro, estando também abrangidos por este plano de pensões desde que reúnam as condições previstas neste plano e não estejam abrangidos por qualquer outro plano de pensões fora de Portugal.

Ex-participantes - Os participantes que venham a cessar o respetivo contrato de trabalho em data posterior à data de início do plano, enquanto não tiverem transferido o valor das suas contas, com direitos adquiridos, para outro veículo de financiamento legal e fiscalmente aceite.

Beneficiário - Significa qualquer participante quando adquire o direito a um benefício, ao abrigo do plano de pensões. Serão igualmente considerados beneficiários quaisquer pessoas com direito a um benefício, por morte do participan-

te, nos termos do plano.

Contas de valor acumulado - Contas individuais constituídas pelo valor acumulado das contribuições efetuadas, bem como pelos rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidos dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis. Todas as contribuições realizadas pelos associados ou pelo participante serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

Data de admissão no associado - Para cada participante, a data de início ao serviço efetivo com contrato de trabalho no associado.

Data de admissão no plano - Data em que o trabalhador do associado se torna participante do plano de pensões.

Data de início do plano - 1 de maio de 2014.

Data de revisão - Uma vez por ano, durante o mês de maio, será dada a oportunidade aos participantes para alterarem as suas escolhas relativas ao plano de pensões. As novas opções terão efeito a partir do dia 1 do mês seguinte e serão válidas até à data de revisão seguinte.

Direitos adquiridos - Benefícios associados a qualquer participante, cuja atribuição não dependa da manutenção do vínculo laboral com o associado.

Fundo de pensões - Património autónomo destinado ao financiamento do presente plano de pensões.

Data normal de reforma - Data em cada momento, em que o participante atinge a idade legal de reforma por velhice, pelo regime geral de Segurança Social.

Invalidez - Estado de invalidez do participante ou ex-participante quando reconhecido como tal pelo sistema de Segurança Social.

Plano de pensões ou plano - O que consta deste documento e que descreve e regulamenta os direitos e obrigações dos interessados.

Reforma por invalidez - Dia em que um participante ou ex-participante comece a receber da Segurança Social uma pensão de reforma por invalidez.

Reforma por velhice - Dia em que um participante ou ex-participante com direitos adquiridos comece a receber da Segurança Social, na data normal de reforma, uma pensão de reforma por velhice.

Salário pensionável - Valor do vencimento base mensal e diuturnidades ilíquidos de cada participante, incluindo os subsídios de férias e de Natal, nos meses em que haja lugar ao seu pagamento, com exclusão de quaisquer outras prestações patrimoniais recebidas do associado.

Tempo de serviço - Número de anos completos sem interrupção, ao serviço do associado, contados desde a data de admissão com contrato de trabalho no associado, incluindo os anos de serviço anteriores à data de início do plano de pensões. Para efeitos exclusivamente de cálculo do valor da contribuição e da aquisição de direitos pelos participantes, será considerado o tempo de serviço como trabalhador em qualquer dos associados deste fundo (e ainda do associado do fundo de pensões da Celbi), desde que, consoante o caso, seja prestado imediata e sucessivamente antes do início ou após a relação de trabalho com o associado.

Artigo 2.º

Objetivo

1- O plano de pensões tem por finalidade proporcionar aos participantes benefícios de reforma por velhice ou invalidez, e, em caso de morte do participante, ocorrida durante o ativo (ou na reforma, por opção deste, no momento em que se inicia o pagamento da sua pensão/compra da renda), uma pensão de sobrevivência aos respetivos beneficiários, resultantes das contribuições do associado a favor de cada participante, capitalizadas em função dos rendimentos líquidos gerados, até ao momento da sua atribuição.

2- O plano de pensões prevê ainda a atribuição de benefícios em função das contribuições que os participantes efetuam nos termos do presente plano.

Artigo 3.º

Tipo

1- O plano de pensões é em regime de contribuição definida, em que as contribuições são calculadas sobre o salário pensionável do participante.

2- O valor capitalizado junto do fundo de pensões, nas contas de valor acumulado constituídas ao abrigo deste plano, está sujeito a variar positiva ou negativamente, em consequência da evolução das aplicações efetuadas e do mercado financeiro. Em consequência, o associado assume apenas a obrigação de realizar as contribuições previstas, nos termos e condições do presente plano de pensões, pelo que não será responsável, agora ou no futuro, pelo nível de rendimentos gerados ou pelos benefícios proporcionados ao abrigo do plano.

Artigo 4.º

Independência

Os montantes dos benefícios resultantes deste plano de pensões são independentes do nível de benefícios pagos pelo sistema de Segurança Social portuguesa ou qualquer outro regime de proteção social, público ou privado, nacional ou estrangeiro.

Artigo 5.º

Contas de valor acumulado

Cada participante poderá ter até 2 (duas) contas de valor acumulado no fundo de pensões, que incluem as contribuições, bem como os rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidas dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis:

a) Conta empresa: inclui todas as contribuições efetuadas pelo associado, em nome do participante, seguidamente discriminadas:

- Saldo inicial

– Montante correspondente ao valor atual das responsabilidades por serviços passados dos colaboradores no ativo do associado, ao abrigo do plano de pensões de benefício definido, pelo qual o participante se encontrava abrangido no momento da transferência para o atual plano de pensões,

calculado segundo o método atuarial utilizado na última avaliação atuarial certificada pelo atuário responsável daquele plano.

- Contribuições base do associado, conforme definido no artigo 6.º;
- Contribuições Incentivo do associado, conforme definido no artigo 8.º

Esta conta incluirá ainda os valores resultantes de contribuições do associado do fundo de pensões Celbi a favor do Participante e que por ele sejam transferidas daquele fundo de pensões, quando seja o caso.

b) Conta trabalhador: inclui todas as contribuições regulares efetuadas pelos participantes, conforme definido no artigo 7.º ou resultantes de contribuições do próprio e por ele transferidas do fundo de pensões da Celbi, quando seja o caso.

Artigo 6.º

Contribuição base do associado

1- contribuições do associado estarão dependentes da margem bruta do EBITDA da ALTRI SGPS, SA (grupo a que os associados pertencem), referente ao exercício contabilístico do ano anterior nos seguintes termos:

Margem bruta EBITDA	Contribuição
Inferior a 20 %	0,0 %
> = 20 % < 23 %	2,0 %
> = 23 % < 26 %	2,5 %
> = 26 %	3,0 %

2- O associado efetuará mensalmente para cada um dos participantes, uma contribuição calculada em percentagem do salário pensionável deste. A percentagem será definida tendo em conta a contribuição anual do associado ponderada pelo tempo de serviço do participante, contado até 1 de janeiro de cada ano, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço (Anos)	Contribuição
Inferior a 5	37,50 %
5 a 9	50,00 %
10 a 14	87,50 %
15 a 19	100,00 %
20 a 24	112,50 %
> = 25	137,50 %

O tempo de serviço do participante é o que se registar no dia 1 de janeiro de cada ano.

3- As contribuições do associado começam a ser realizadas a partir da data de admissão no plano.

4- As contribuições do associado a favor dos participantes cessarão no momento em que, nos termos do artigo 12.º, seja possível o acesso aos valores acumulados ou sempre que se verifique a cessação do respetivo contrato individual de trabalho.

5- As contribuições do associado cessam, em qualquer caso, quando o participante atinja a data normal de reforma.

Artigo 7.º

Contribuição regular do participante

1- O participante poderá optar por, voluntariamente, contribuir mensalmente para o fundo de pensões. A taxa de contribuição é determinada pelo participante, na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão posterior, em múltiplos inteiros de percentagem do seu salário pensionável, com um mínimo de 1 % e um máximo de 5 %.

2- As contribuições regulares serão, em regra, descontadas pelo associado, mensalmente, no salário de cada participante.

3- O participante poderá decidir iniciar a sua contribuição regular na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão.

4- O participante poderá, em qualquer momento, desistir de efetuar contribuições regulares, com produção de efeitos a partir do mês seguinte ao da sua comunicação por escrito ao associado, podendo retomá-las numa qualquer data de revisão.

Artigo 8.º

Contribuição incentivo do associado

1- Como incentivo à poupança individual e desde que o participante efetue contribuições regulares para o fundo de pensões, o associado contribuirá adicionalmente com uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável daquele.

2- Sempre que cessar ou se suspender a contribuição regular do participante, cessará igualmente a contribuição incentivo do associado.

Artigo 9.º

Revisão das opções

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 7.º supra, em cada data de revisão, o participante, tem direito a decidir, iniciar, suspender ou cessar as suas contribuições ou alterar a percentagem com base na qual se determina a sua contribuição regular. Se o participante suspender as suas contribuições, apenas poderá retomá-las numa futura data de revisão.

2- A revisão das opções do participante deverá ser comunicada em cada data de revisão, por escrito, ao associado.

3- Sempre que o participante não comunique qualquer alteração na data de revisão, manter-se-ão as opções que estavam em vigor na data de revisão imediatamente anterior.

Artigo 10.º

Regime de direitos adquiridos

1- Verificando-se a cessação do vínculo profissional entre o participante e o associado por qualquer causa que não seja a reforma por velhice ou invalidez ou a morte, cessa o pagamento de quaisquer contribuições ao abrigo do plano de pensões e, ao participante, são reconhecidos direitos adquiridos sobre o valor acumulado na conta empresa da sua

conta de valor acumulado, de acordo com a seguinte tabela e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo o participante exercer o direito à respetiva portabilidade nos termos previstos neste plano.

Tempo de serviço (anos)	Percentagem
Inferior a 5	0 %
5 a 9	50 %
> = 10	100 %

2- Pertence sempre ao participante o valor acumulado na conta trabalhador, da respetiva conta de valor acumulado.

3- O saldo da conta de valor acumulado, determinado pelas contribuições do associado (conta empresa) sobre o qual não se tiverem constituído direitos adquiridos será transferido para uma conta reserva em nome do associado, de acordo com o definido no número 1 do artigo 15.º

Artigo 11.º

Portabilidade

1- O participante abrangido pelo disposto no artigo anterior deverá transferir o valor acumulado na respetiva conta empresa correspondente aos direitos adquiridos, ou que lhe pertençam (conta trabalhador), na totalidade, de uma só vez e segundo as suas indicações, para outro veículo de financiamento da mesma natureza daquele que estiver a ser utilizado para financiamento do plano, em nome individual ou coletivo, para que se verifique o acesso aos benefícios apenas nas condições definidas neste plano de pensões.

2- A transferência mencionada no número anterior só é efetuada desde que esteja assegurado o integral cumprimento de todas as condições legais, administrativas e fiscais para o efeito. A entidade que receber os valores transferidos deve assegurar a manutenção das regras estabelecidas no presente plano de pensões, designadamente no que respeita às condições de acesso ao benefício, forma de reembolso e nomeação dos beneficiários em caso de morte. Em caso de incumprimento destas regras contratuais, a entidade recetora, conjuntamente com o ex-participante, serão responsabilizados pelas implicações fiscais ou legais daí decorrentes.

3- Se no prazo de 60 (sessenta) dias depois de ter deixado de estar ao serviço dos associados, o ex-participante não tiver procedido à designação de outro veículo de financiamento nos termos previstos no número 1 supra, o saldo da conta empresa, correspondente aos seus direitos adquiridos, será transferido para uma adesão individual a um fundo de pensões aberto a definir. Em simultâneo deverá igualmente ser transferido o valor determinado pelas suas próprias contribuições. Nesse caso, o ex-participante, cessará a sua qualidade de participante deste plano de pensões e nada mais terá a receber ao seu abrigo.

4- No caso dos participantes que imediata e sucessivamente após a cessação do vínculo profissional com o associado iniciem uma relação contratual de trabalho com outro associado, o exercício do direito de portabilidade ficará suspenso (sem prejuízo da reafecção de valores entre quotas-partes neste fundo), na parte sobre a qual ainda se não tenham constituído direitos adquiridos, até que cesse o último contrato daquela relação profissional sucessiva, devendo, nesse caso,

ser exercido nos 60 (sessenta) dias posteriores, relativamente à parte sobre a qual se tiverem constituído direitos adquiridos, tendo em conta a totalidade do tempo de serviço.

5- Em caso de transferência de um participante do plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, para qualquer um dos associados do fundo de pensões tejo, os valores que forem transferidos daquele fundo para a conta do participante constituída ao abrigo deste plano de pensões, nomeadamente, os valores determinados por contribuições do próprio e os valores determinados pelas contribuições do associado daquele fundo, incluindo aqueles sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, serão creditados nas contas respetivas ao abrigo deste plano e passarão a reger-se pelos termos e condições deste plano, designadamente, no que se refere ao regime de aquisição de direitos.

6- Em caso de transferência de um participante deste plano de pensões para o plano de contribuição definida do fundo de pensões Celbi, o valor acumulado nas suas contas, tanto na conta empresa, como na conta trabalhador, deverá ser transferido para as contas correspondentes naquele fundo, passando os montantes, determinados por contribuições do Associado sobre os quais não se tiverem eventualmente constituído direitos, a ficarem sujeitos ao regime de aquisição de direitos daquele fundo de pensões, em igualdade de circunstâncias e tal como se de contribuições do associado daquele fundo se tratassem.

Artigo 12.º

Condições de acesso às contas de valor acumulado

Os participantes, os ex-participantes e os beneficiários terão acesso aos montantes existentes nas contas de valor acumulado, de acordo com a legislação atual, quando ocorrer uma das seguintes situações:

Conta empresa

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte.

Conta trabalhador

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte;
- d) Pré-reforma;
- e) Reforma antecipada;
- f) Incapacidade permanente para o trabalho, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- g) Desemprego de longa duração, tal como definido na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- h) Doença grave, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E.

Artigo 13.º

Forma de recebimento dos montantes acumulados

Conta empresa

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá adquirir, com o saldo líquido da sua conta empresa, qualquer tipo de renda vitalícia disponível no mercado segurador e enquadrável, nessa data, na legislação em vigor.

A pensão mensal vitalícia será assegurada através da compra de um seguro de renda, que, nos casos de reforma por Velhice ou de Reforma por Invalidez, respeitará os termos e condições que forem definidos pelo beneficiário de entre as alternativas existentes, designadamente no que se refere à atualização do benefício, número de prestações devidas e reversibilidade, tendo em conta o disposto no presente plano de pensões e a legislação em vigor à data do pagamento do benefício.

O beneficiário poderá também optar por receber em capital parte do montante acumulado, até ao limite permitido, nessa data, pela legislação fiscal e legal aplicável em função do veículo de financiamento, sendo que, de acordo com a legislação aplicável ao fundo de pensões, na data de início do plano, pelo menos dois terços do montante acumulado deverão ser pagos, através da compra de um seguro de rendas, sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.

Conta trabalhador

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá receber o montante líquido acumulado desta conta, através de renda vitalícia, em capital ou de uma combinação entre ambas, nos termos da legislação em vigor nessa data.

Artigo 14.º

Beneficiários elegíveis em caso de morte do participante ou ex-participante

Conta empresa

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor líquido acumulado da conta empresa são os seguintes:

a) Pessoas que, em face das condições definidas pela Segurança Social, tenham direito a auferirem uma pensão de sobrevivência; o benefício será distribuído pelos beneficiários em função do critério utilizado para repartição do benefício correspondente atribuído pela Segurança Social;

b) Caso não existam titulares que satisfaçam as condições referidas na alínea a), o benefício será atribuído a quem o participante ou ex-participante tiver designado em vida como beneficiários do valor determinado pelas suas contribuições próprias (conta trabalhador) e de acordo com as percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados;

c) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea b), por não estarem vivos ou não terem sido designados quaisquer beneficiários, o benefício será atribuído aos herdeiros legais do participante ou ex-participante e repartido em partes iguais.

Conta trabalhador

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor acumulado da conta trabalhador são os seguintes:

a) Pessoas designadas pelo participante ou ex-participante, em vida, nas percentagens por ele definidas; caso alguma das pessoas designadas não sobreviva ao participante ou ex-

-participante, o valor que lhe caberia acrescerá às restantes pessoas designadas, nas respetivas proporções;

b) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea a), por não terem sido designadas quaisquer pessoas ou por não terem sobrevivido ao participante ou ex-participante, o benefício será repartido entre os herdeiros legais do participante ou ex-participante nos termos legais.

Artigo 15.º

Conta reserva

1- Existirá uma conta reserva em nome do associado que será constituída pelos valores transferidos da conta empresa dos participantes na situação de cessação do contrato de trabalho, sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, nos termos do presente plano de pensões.

2- Os valores existentes na conta reserva poderão ser utilizados, de acordo com decisão para o efeito tomada pelo associado, designadamente e, de entre outras admitidas por lei, para realização das suas contribuições futuras a favor dos participantes, tanto de contribuições base, como de incentivo, previstas no presente plano.

3- Sempre que o associado pretenda utilizar a sua conta reserva deverá transmitir essa instrução à entidade gestora do fundo de pensões, a qual procederá em conformidade com as instruções recebidas.

Artigo 16.º

Absentismo

1- Se um participante estiver temporariamente ausente sem retribuição devido a baixa por doença, acidente de trabalho, licenças ou dispensas associados à proteção da parentalidade, o associado continuará a efetuar a respetiva contribuição base, calculada sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- No caso de ausência, sem retribuição, do participante, se dever ao exercício de atividades cívicas, como tal reconhecidas pelo associado, que não se prolonguem por mais de um mês, o associado efetuará igualmente a respetiva contribuição base, calculada, igualmente, sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço e efetuará, ainda, a contribuição incentivo, desde que o participante também efetue a sua contribuição regular daquele mês.

3- Nos casos de ausência, sem retribuição, por motivos não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos respeitantes ao trabalhador, serão suspensas todas as contribuições tanto do associado, como do participante.

4- A contribuição regular do participante e a contribuição incentivo do associado não serão efetuadas a partir do momento em que for interrompida a contribuição base do associado.

5- Em qualquer situação, sempre que num determinado mês o valor do vencimento pago pelo associado ao parti-

cipante seja de montante inferior ao valor da contribuição regular do participante, esta contribuição não será realizada, bem como, não haverá lugar ao pagamento da contribuição de incentivo do associado.

6- Em todos os casos previstos nos números anteriores, em que não se verifique a realização da contribuição regular do participante, designadamente, por ausência do mesmo ao serviço, pode o participante, no regresso ao trabalho, efetuar as contribuições correspondentes àquele período. Neste caso, o associado efetuará igualmente as correspondentes contribuições, com exceção das situações de ausência referidas no número 3 supra.

Artigo 17.º

Alterações

1- O associado pode alterar, em qualquer momento futuro, as regras do Plano de Pensões, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos participantes à data da entrada em vigor da alteração.

2- O associado pode ainda cessar a todo o tempo o presente plano de pensões, incluindo as contribuições futuras que estão previstas, não podendo, contudo, prejudicar os direitos adquiridos até ao momento, relativamente às contribuições já realizadas. A cessação do plano e das contribuições do associado não poderão ser invocadas pelos participantes como perda de um direito adquirido de natureza remunerativa ou outra.

3- O associado não se responsabiliza por quaisquer alterações legais e fiscais que possam alterar o enquadramento atual deste plano de pensões. No entanto, sempre que possível, procurarão informar os participantes sobre as implicações legais e fiscais associados a este plano de pensões.

4- Todos os direitos e benefícios conferidos por este plano de pensões são pessoais e intransmissíveis entre vivos.

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 202 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 26 de fevereiro de 2019.

Pela CELTEJO, SA - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante.

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

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

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

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQT D:

António Joaquim Navalha Garcia, na qualidade de mandatário.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Luís António Ferreira Nogueira, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais :

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

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

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

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 62/2019, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que se acha expresso no texto do acordo em referência:

a) O presente acordo aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabina que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

b) Os Transportes Aéreos Portugueses, SA integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

c) O presente acordo é aplicável aos trabalhadores dos Transportes Aéreos Portugueses, SA, com a profissão de tripulante de cabina, com as categorias profissionais de supervisor de cabina, chefe de cabina, assistente de bordo ou comissário de bordo.

d) O presente acordo abrange, para além da empresa, cerca de 3408 tripulantes de cabina.

e) No presente acordo não foram vertidos valores de retribuição, por não terem sido objecto de negociação.

f) É assumido pelas partes que o presente acordo constitui alteração do regulamento de protecção da maternidade e paternidade, parte integrante do acordo de empresa pelas mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, o qual mantém inalterado o seu período de vigência, para todos os efeitos.

g) O regulamento de protecção da parentalidade, anexo a este acordo, passará a constituir parte integrante do AE já identificado.

h) O presente acordo, bem como o regulamento a ele anexo produzem efeitos na data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Alteração ao regulamento de protecção da maternidade e paternidade

Os Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, considerando as divergências de interpretação sobre as matérias constantes do regulamento de protecção da maternidade e paternidade (parte integrante do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006 e do protocolo de 10 de maio de 2012, bem como a necessidade de integração das alterações legislativas relativas à parentalidade, vertidas no Código do Trabalho, e ainda do acordo assinado a 30 de janeiro de 2018, acordam na alteração do regulamento de protecção da maternidade e paternidade, agora denominado regulamento de protecção da parentalidade que abaixo se reescreve:

Cláusula 1.ª

(Regime de trabalho e protecção na gravidez)

1- Logo que tome conhecimento do seu estado de gravidez, clinicamente comprovado, a tripulante deverá informar os serviços competentes da empresa com vista à sua desvinculação temporária do serviço de voo, com reconhecimento da situação de gravidez.

2- À tripulante grávida a quem tenha sido reconhecida a situação de gravidez de risco específico, a empresa complementará a prestação abonada pela Segurança Social até perfazer o valor pecuniário da soma da remuneração fixa líquida (VF + VS) auferida mais o montante (líquido de TSU) correspondente a 15 dias de prestação retributiva especial prevista na cláusula 5.ª (Garantia mínima) do RRRGS¹. O pagamento deste complemento fica dependente da efectiva concessão da prestação abonada pela Segurança Social.

¹ [Complemento = (VF + VS ambos líquidos + 15 dias prestação retributiva especial líquidos TSU) - Subsídio Segurança Social]

3- À tripulante grávida a quem tenha sido reconhecida a situação de gravidez de risco clínico, a empresa, em complemento à prestação abonada pela Segurança Social, pagará o montante (líquido de TSU) correspondente a 15 dias de prestação retributiva especial prevista na cláusula 5.ª (Garantia mínima) do RRRGS². O pagamento deste complemento fica dependente da efectiva concessão da prestação abonada pela Segurança Social.

² [Complemento = 15 dias de prestação retributiva especial líquida TSU]

4- No caso de não ser reconhecida situação de gravidez de risco específico ou de risco clínico pelas entidades competentes, a empresa colocará temporariamente a tripulante em serviço de terra compatível com as suas habilitações académicas e aptidões, até final da gravidez, ou recomendação médica em contrário.

a) Caso não disponha de vagas para colocação da tripulante em serviço de terra, a empresa pagará à tripulante a remuneração fixa (VF + VS) auferida, mais o montante correspon-

dente a 15 dias de prestação retributiva especial prevista na cláusula 5.^a (Garantia mínima) do RRRGS.

5- As prestações previstas nos números 2, 3 e 4 serão devidas durante todo o período que antecede o parto.

6- Se, não obstante o reconhecimento da situação de gravidez de risco específico pelas entidades competentes, a tripulante preferir ser colocada em serviço de terra, a empresa procurará satisfazer a pretensão da tripulante, desde que disponha de um posto de trabalho compatível com as suas aptidões e habilitações académicas.

7- A colocação em terra exigirá, por parte da tripulante, o cumprimento de horário regular diurno com a duração máxima de 37h30 semanais.

8- A tripulante grávida, em exercício de funções em terra, terá direito ao vencimento fixo mensal, ao vencimento de senioridade, à prestação retributiva especial e subsídio de refeição, por cada dia em que sejam prestadas, pelo menos, 5 horas de trabalho efectivo.

9- As tripulantes grávidas a prestar serviço em terra têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, devidamente comprovadas, devendo fazê-lo sempre que possível fora do horário de trabalho, o número de vezes que for necessário.

10- Para efeitos do número anterior a preparação para o parto é equiparada à consulta pré-natal.

Cláusula 2.^a

(Protecção da parentalidade)

1- A protecção da parentalidade rege-se pelo que estiver estabelecido na lei geral em cada momento em vigor.

2- Durante o período de licença parental, em qualquer das suas modalidades (artigo 39.º do Código do Trabalho), os Transportes Aéreos Portugueses, SA complementarà a prestação abonada pela Segurança Social até perfazer o valor pecuniário da soma da remuneração fixa líquida (VF + VS) auferida mais o montante (líquido de TSU) correspondente a 15 dias de prestação retributiva especial prevista na cláusula 5.^a (Garantia mínima) do RRRGS³. O pagamento deste complemento fica dependente da efectiva concessão da prestação abonada pela Segurança Social.

³[Complemento = (VF + VS ambos líquidos + 15 dias prestação retributiva especial líquidas TSU) - Subsídio Segurança Social].

3- Findo o período de licença parental, a tripulante que comprovadamente, amamente ou aleite o filho, tem direito, a seu pedido e alternativamente, durante todo o período que durar a amamentação ou em caso de aleitação pelo período máximo de 9 meses, a contar do termo da licença parental inicial, a:

a) Realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 6h30 e chegada a calços no máximo até às 20h00;

ii) Duração máxima de PSV planeada de 9h00;

iii) Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a calços não poderá ocorrer após as

20h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;

iv) Durante este período a tripulante não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.^a do RUPT).

b) Realizar planeamentos sem as limitações previstas na alínea anterior:

i) De planeamento, as rotações programadas terão uma duração máxima de 3 dias de ocupação;

ii) Às tripulantes do quadro NW, que requeiram este regime, poderão ser planeados até 4 dias isolados em equipamento diferente do que estejam adstritas nesse mês;

c) Ser colocada em serviço de terra compatível com as suas aptidões e a ser dispensada pelo período legalmente estabelecido para a amamentação/aleitação:

i) A colocação em terra exigirá, por parte da tripulante, o cumprimento de horário regular diurno com a duração máxima de 37h30 semanais.

ii) Serão asseguradas à tripulante em exercício de funções de terra e durante todo o período de amamentação ou aleitação, as seguintes prestações:

a) Retribuição fixa mensal aplicável (vencimento fixo + vencimento de senioridade);

b) Subsídio de refeição, por cada dia em que sejam prestadas, pelo menos, 5 horas de trabalho efectivo.

4- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores poderão ser acordados regimes mais favoráveis entre os Transportes Aéreos Portugueses, SA e os tripulantes.

5- Mediante acordo com os Transportes Aéreos Portugueses, SA, a tripulante poderá a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 3.^a

(Assistência a menor com deficiência)

1- Os tripulantes têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período de trabalho, se o filho menor for portador de deficiência ou doença crónica nos termos do regulamento de redução da actividade/trabalho a tempo parcial.

2- Os tripulantes têm direito a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge ou equiparado que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, até ao dia da véspera da celebração do 13.º aniversário.

Cláusula 4.^a

(Adopção)

Nas situações de adoção é aplicável o regime idêntico à licença parental inicial, definida neste regulamento.

Cláusula 5.^a

(Faltas para assistência a menores)

1- Os tripulantes têm direito a faltar, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adop-

tados ou enteados até ao dia da véspera de celebração do 13.º aniversário.

2- Em caso de hospitalização, o direito previsto no número anterior estende-se pelo período em que aquela durar, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável aos tripulantes a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4- O disposto nos pontos anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.^a

(Faltas para assistência a membros do agregado familiar)

1- O tripulante tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou equiparado, filho, adoptado ou enteado a partir do dia de celebração do 13.º aniversário, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com 13 ou mais anos, por decisão judicial ou administrativa.

4- Para justificação das faltas, o tripulante deverá apresentar:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 7.^a

(Licença parental complementar e licença para assistência a filho ou adoptado)

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado até ao dia da véspera de celebração do 7.º aniversário, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental complementar, por três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, no quadro NB, ficando a empresa obrigada a uma utilização máxima do tripulante de três dias por semana.

i) Este direito não pode ser gozado simultaneamente com o previsto na alínea a) do número 3 da cláusula 2.^a deste regulamento;

ii) Para efeitos do presente regulamento, semana é o período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 23h59 de domingo.

c) Blocos mensais intercalares de licença parental e de trabalho a tempo parcial, num período máximo de 3 meses.

2- Na situação referida na alínea b) do número 1, o tripu-

lante a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição fixa mensal, subsídio de Natal, subsídio de férias e garantia mínima de acordo com as cláusulas 3.^a (Retribuição mensal), 5.^a (Garantia mínima), 11.^a (Subsídio de Natal) e 12.^a (Retribuição no período de férias) todas do regulamento de retribuições, reformas e garantias sociais deste AE, nos montantes de 60 %, correspondente à proporção do regime de utilização previsto na referida alínea;

b) A um período anual de férias, regulado no número 1 da cláusula 23.^a (Férias remuneradas) do AE;

c) Nas restantes matérias ao disposto no AE.

3- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos na alínea a) e c) do número 1 desta cláusula de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

a) No gozo interpolado da licença parentar complementar não existe duração mínima em nenhum dos períodos.

4- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, sem duração mínima em nenhum dos períodos.

5- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

6- O tripulante tem direito a licença para assistência a filho do cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos acima referidos.

7- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores, só podem ser usufruídos se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

8- O tripulante terá que submeter o pedido para gozo de licença parental complementar ou licença para assistência do filho ou adoptado, até ao dia 10 do mês anterior àquele em que pretende gozar o período de licença.

a) Todos os pedidos devem ser submetidos para a área de planeamento de tripulações com cópia para os RH;

9- Por cada 7 dias de ausência, consideram-se gozados 2 dias de folga.

Cláusula 8.^a

(Reinserção profissional)

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional (refrescamentos).

Cláusula 9.^a

(Regime das licenças, faltas e dispensas)

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

a) Do gozo das licenças parentais, em qualquer das suas

modalidades;

b) Do gozo da licença por adopção;

c) Das faltas para assistência a menores;

d) Das dispensas ao trabalho da tripulante grávida, puérpera ou lactante por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

e) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;

f) Das faltas para assistência a membros do agregado familiar.

2- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3- Os períodos de licença parental em todas as suas modalidades e licença para assistência a filho, são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de Segurança Social.

Cláusula 10.^a

(Infantário)

1- Os Transportes Aéreos Portugueses, SA poderão manter em funcionamento, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores, com idades compreendidas entre os 4 meses e os 5 anos de idade.

2- As condições de utilização do infantário, o regime de funcionamento e o de comparticipação dos seus tripulantes serão os fixados pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA.

3- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães e/ou pais que trabalhem em regime de horário irregular e as crianças de menor idade.

4- Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até ao início do ano lectivo não serão nele recebidos, podendo os tripulantes colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

5- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou quando não exista infantário Transportes Aéreos Portugueses, SA, a empresa participará nas despesas, mediante apresentação de recibo, sendo essa participação igual à diferença entre o montante da participação do tripulante e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total da participação 20 % da remuneração do escalão CAB I, com arredondamento superior do valor encontrado para o euro.

6- Relativamente aos tripulantes cuja base se situe fora da área do concelho de Lisboa, os Transportes Aéreos Portugueses, SA participará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas com o infantário dos filhos dos 4 meses de idade até à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da participação dos Transportes Aéreos Portugueses, SA como se indica no número anterior.

7- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 11.^a

(Subsídio para educação especial)

1- Os Transportes Aéreos Portugueses, SA concederá aos filhos dos tripulantes que comprovadamente careçam de educação especial, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual não excederá 11,3 % do valor do escalão CAB I da tabela salarial com arredondamento superior para o euro.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação de documento da despesa mensal feita na educação especial, do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial, ou do requerimento formulado pelo tripulante para atribuição desses abonos.

Cláusula 12.^a

(Tratamento mais favorável)

O tripulante de cabine poderá optar ou pelo regime estabelecido na lei em cada momento em vigor, ou pelo constante deste regulamento, no seu todo, o que considere mais favorável.

Cláusula 13.^a

(Casos omissos)

Em tudo o omissos neste regulamento, aplica-se o disposto na lei em vigor.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2019,

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 56/2019, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo de exceção voos LIS-EZE e EZE-LIS

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas

partes, em complemento do que se acha expresso no texto do acordo em referência:

O presente acordo aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabina que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

a) A Transportes Aéreos Portugueses, SA integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

b) O presente acordo é aplicável aos trabalhadores da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com a profissão de tripulante de cabina, com as categorias profissionais de supervisor de cabina, chefe de cabina, assistente de bordo ou comissário de bordo.

c) O presente acordo abrange, para além da empresa, cerca de 3408 tripulantes de cabina.

d) No presente acordo não foram acordados valores de retribuição, por não terem sido objecto de negociação.

e) É assumido pelas partes que o presente protocolo não constitui revisão do acordo de empresa pelas mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, acima identificado, o qual mantém inalterado o seu período de vigência, para todos os efeitos.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Acordo de exceção entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, ao abrigo da cláusula 26.ª do RUPT (parte integrante do acordo de empresa publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, 28 de fevereiro de 2006)

As partes acordam que os voos LIS-EZE e EZE-LIS que, por planeamento, excedam os limites previstos no número 2 da cláusula 25.ª, «Tempos máximos de período de serviço de voo», poderão ser realizados ao abrigo da cláusula 26.ª, «Limites do período de serviço de voo», respeitando as seguintes condições:

- O limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- O avião tem que ter «*crew rest class 1*»;
- O tripulante terá direito:

a) No regresso à base, a uma folga semanal de 48 horas acrescida de um descanso adicional de 24 horas;

b) Exclusivamente no caso da rotação planeada ser em regime de *night stop*, o descanso adicional no regresso à base [referido em a)] é acrescido de mais 12 horas.

Lisboa, 25 de janeiro de 2019.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 58/2019, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Acordo de exceção voos LIS-SFO e SFO-LIS

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que se acha expresso no texto do acordo em referência:

a) O presente acordo aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabina que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

b) A Transportes Aéreos Portugueses, SA integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

c) O presente acordo é aplicável aos trabalhadores da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com a profissão de tripulante de cabina, com as categorias profissionais de supervisor de cabina, chefe de cabina, assistente de bordo ou comissário de bordo.

d) O presente acordo abrange, para além da empresa, cerca de 3408 tripulantes de cabina.

e) No presente acordo não foram acordados valores de retribuição, por não terem sido objecto de negociação.

f) É assumido pelas partes que o presente protocolo não constitui revisão do acordo de empresa pelas mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, acima identificado, o qual mantém inalterado o seu período de vigência, para todos os efeitos.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da co-

missão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Acordo de excepção entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, ao abrigo da cláusula 26.ª do RUPT (parte integrante do acordo de empresa publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, 28 de fevereiro de 2006)

As partes acordam que os voos LIS-SFO e SFO-LIS que, por planeamento, excedam os limites previstos no número 2 da cláusula 25.ª, «Tempos máximos de período de serviço de voo», poderão ser realizados ao abrigo da cláusula 26.ª, «Limites do período de serviço de voo», respeitando as seguintes condições:

- o limite máximo de PSV planeado não poderá exceder as quinze horas;
- o avião tem que ter «*crew rest class 1*»;
- entre a hora planeada de chegada a calços a SFO e a hora planeada de calços de saída não podem decorrer menos de 36 horas com duas noites locais;
- no regresso à base os tripulantes terão de gozar dois períodos de folga semanal consecutivos (96 horas).

Lisboa, 25 de janeiro de 2019.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 59/2019, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Protocolo relativo à Formação E - Learning

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que se acha expresso no texto do protocolo em referência:

a) O presente protocolo aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabina que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

b) A Transportes Aéreos Portugueses, SA integra o sector de actividade de Transportes aéreos regulares (CAE 62100).

c) O presente protocolo é aplicável aos trabalhadores da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com a profissão de tripulante de cabina, com as categorias profissionais de supervisor de cabina, chefe de cabina, assistente de bordo ou comissário de bordo.

d) O presente protocolo abrange, para além da empresa, cerca de 3408 tripulantes de cabina.

e) No presente protocolo não foram acordados valores de retribuição, por não terem sido objecto de negociação.

f) É assumido pelas partes que o presente protocolo não constitui revisão do acordo de empresa pelas mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006, acima identificado, o qual mantém inalterado o seu período de vigência, para todos os efeitos.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Protocolo relativo à formação e - learning

Entre:

Transportes Aéreos Portugueses, SA, pessoa colectiva 500278725, com sede no Edifício 25, Aeroporto de Lis-

boa, aqui representada por Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves (vogal e presidente da comissão executiva) e David Humberto Canas Pedrosa (vogal e vogal da comissão executiva), com poderes para o acto, doravante designada por TAP, e

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, pessoa colectiva 501129979, com sede na Av. Almirante Gago Coutinho, n.º 90, Lisboa, aqui representado por Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo (presidente da direcção), Ivo Alexandre Ramalho Fialho (tesoureiro) e Marco André Soares Nunes (director), com poderes para o acto, doravante designado por SNPVAC.

Acordam as partes no presente protocolo:

Cláusula 1.^a

Aos tripulantes que declararem pretender aderir à formação por e-learning, será planeada para as instalações da empresa a formação que, nos termos da legislação, tenha carácter presencial obrigatório. A restante será, sempre que possível, facultada por e-learning, sendo os tripulantes notificados atempadamente de toda a formação e-learning necessária, bem como do prazo para a concluir.

Cláusula 2.^a

No mês em que esses tripulantes efectuarem este tipo de formação, serão creditadas 8 horas de tempo de trabalho (duty time) correspondente a créditos para a formação e-learning realizado fora das instalações da Transportes Aéreos Portugueses, SA e não atribuída em planeamento.

Cláusula 3.^a

Em pagamento do crédito de 8 horas atribuído no número anterior, será abonado anualmente, no mês em que esses tripulantes realizarem a formação e-learning, uma prestação correspondente aos créditos atribuídos no montante de 145 €.

Cláusula 4.^a

No mesmo ano civil, o tempo de formação e-learning que exceda as 8 horas será adicionado ao tempo de trabalho (duty time) dos tripulantes nos meses em que seja executado.

Cláusula 5.^a

Esta medida terá efeitos imediatos, logo que possível em termos técnicos.

Cláusula 6.^a

As partes acordam na publicação do presente protocolo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 25 de janeiro de 2019.

Pelos Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, vogal e presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, vogal e vogal da comissão executiva.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação

Civil - SNPVAC:

Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo, presidente da direcção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, tesoureiro.

Marco André Soares Nunes, direcção.

Depositado em 25 de março de 2019, a fl. 85 do livro n.º 12, com o n.º 57/2019, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018.

1- Quadros superiores

Comandante

Oficial piloto (piloto sénior)

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

1.º piloto

Co-piloto

Acordo de empresa entre a Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 12 de dezembro de 2018.

1- Quadros superiores

Coordenador/a do Serviço Administrativo-Financeiro e Contratação Pública

Coordenador/a do Serviço de Mobilidade, Recursos Humanos e Jurídico

Diretor/a geral

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico/a de contabilidade

Técnico/a de secretariado e administração

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado/a de agentes de fiscalização de estacionamento

Encarregado/a de agentes de fiscalização

Encarregado/a manutenção

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Agente de fiscalização de estacionamento

Agente de fiscalização

Técnico/a administrativo/a

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo

5.4- Outros

Auxiliar de manutenção

Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018.

1- Quadros superiores

Chefe de serviço

Coordenador de área

Gerente

Diretor

Diretor-adjunto

Técnico consultor sénior

Técnico consultor

Técnico assessor

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Coordenador de núcleo

Subchefe de serviço

Subgerente

Técnico assistente

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico auxiliar

Técnico operacional especializado

5- Profissionais qualificados

5.4- Outros

Técnico operacional principal

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico operacional auxiliar

Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018.

1- Quadros superiores

Chefe de serviço

Coordenador de área

Gerente

Diretor

Diretor-adjunto

Técnico consultor sénior

Técnico consultor

Técnico assessor

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Coordenador de núcleo

Subchefe de serviço

Subgerente

Técnico assistente

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico auxiliar

Técnico operacional especializado

6- Profissionais qualificados

5.4- Outros

Técnico operacional principal

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico operacional auxiliar

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 1 de março de 2019,
com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,
n.º 45, de 8 de dezembro de 2016.

CAPÍTULO V

Organização da FETESE

Artigo 18.º

Órgãos e respectiva eleição

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- A duração do mandato dos membros de qualquer órgão
é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

8- (...)
9- (...)
10- (...)
11- (...)

d) 4 elementos de 4501 a 6000 associados;
e) 5 elementos de 6001 a 9000 associados;
f) 6 elementos para mais de 9001 associados.
2- (...)
3- (...)
4- (...)

SECÇÃO I

Conselho geral

Artigo 19.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo da FETESE e é composto pelos elementos designados pelos sindicatos filiados, conforme o número de associados indicados à central sindical ou nos termos das alíneas seguintes:

- a) 1 elemento até 1500 associados;
- b) 2 elementos de 1501 a 3000 associados;
- c) 3 elementos de 3001 a 4500 associados;

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 44.º

Quotização

O valor da quotização mensal dos sindicatos filiados é fixada pelo secretariado na primeira reunião de cada ano.

Registado em 26 de março de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 188 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Secretário-geral - Luis Manuel Belmonte Azinheira
Vice secretário-geral - Víctor Manuel Vicente Coelho
Vice secretário-geral - Victor Leal Pereira
Secretário - Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho

Secretário - Adérito Rocha Almeida
Secretário - Paulo Manuel da Silva Barqueiro
Secretário - Luís Filipe Oliveira Costa
Secretário - Manuel Fernandes

Suplentes:

Secretário - José Pimenta Diaz
Secretário - Octávio Amaro
Secretário - Acácio Correia
Secretário - Ivo Manuel Ferreira Carvalho
Secretário - João Manuel Cunha Miranda

União dos Sindicatos do Norte Alentejano - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos no dia 22 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

1- Amilcar António Lança Pires, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

2- Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro, Direcção Regional do Sindicato dos Professores da Zona Sul.

3- Carla Manuela Ferreira Rato, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira, Turismo, Restauração e Similares do Sul.

4- Carlos Alberto Calhas Filomeno, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, Empresas Concessionárias e Afins.

5- Celso Filipe Bota Silva, Direcção Regional do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

6- Daniel da Conceição Lourenço Pio Reguengo, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

7- Helena Isabel Duarte Neves, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, Empresas Concessionárias e Afins.

8- João Maria Rosa Isidoro, Direcção Nacional do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

9- Joaquim António da Rosa Rodrigues, Direcção Regional do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

10- José António Oliveira Cardoso, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, Empresas Concessionárias e Afins.

11- José Joaquim Letras Pinheiro, Direcção Regional do Sindicato dos Professores da Zona Sul.

12- Paula Manuela Domingos Pedras, Direcção Nacional do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira, Turismo, Restauração e Similares do Sul.

13- Paulo Jorge Almeida Félix, Direcção Regional do Sindicato dos Professores da Zona Sul.

14- Pedro Miguel Lopes Tavares, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, Empresas Concessionárias e Afins.

15- Raquel Isabel Pinto Vaz Raimundo, Direcção Regional do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Portugal.

SICGP - Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 30 de março de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente	Júlio Dinis Guedes Rebelo
1.º vice-presidente	Joaquim José Oliveira Pereira
2.º vice-presidente	Nelson Fernando da Silva G. Azevedo
Secretário-geral	Inocêncio Luís Raposo Fialho
Tesoureiro	Jorge Manuel Correia Oleiro Azedo
1.º vogal	José Marco Serrão Chicharo
2.º vogal	Fernando José Branco Calhau Sequeira
3.º vogal	Carlos Alexandre Gonçalves Sá
4.º vogal	Joaquim António Capucho Catela

5.º vogal	Carla Alexandra Borges Silva
6.º vogal	Luís Filipe Santos Miranda
1.º suplente	Paulo Alexandre Saragoça Senra
2.º suplente	Artur Manuel da Silva Dinis
3.º suplente	João Francisco Melo Coelho Rodrigues Vaz

STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 15 de janeiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Direcção nacional (Efetivos)

Nome	Cargo
André Teives Henriques da Silva Mendonça	Presidente
Elisabete Tabuínhas Chaves	Vice-pres.
Paulo Alexandre Gouveia Araújo	Sec. geral
Carla Maria Ferreira Espírito Santo	Tesoureira
Agostinho Vales Moreira da Silva Terraseca	Vogal
Maurício José Godinho Maurício	Vogal
Vânia Carina Pereira Silvestre Martins	Vogal
José Ricardo de Oliveira Rodrigues Félix	Vogal
Ana Sofia Nóbrega Nunes	Vogal
Lívia Catarina da Silva Marques Vieira	Vogal
Célia Marta Abreu Baptista	Vogal
José Carlos Brás Kruger	Vogal
Sara Zita Brederode de Brito Gomes	Vogal
João Tiago Começanha da Silva	Vogal
Helena Paula dos Santos Pedrosa	Vogal

Suplentes da direcção nacional

Nome
Maria João Martins Mota Vera
Manuel José Sousa Pereira
Inês Margarida Ribeiro Galhardo Franquinho
Nuno Fernando Martins Soares
Nelson Dias Fernandes

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Fornecedores de Navios - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de novembro de 2010, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2006.

Artigo 3.º

(Sede)

1- A Associação Portuguesa de Fornecedores de Navios tem a sua sede na Rua José Luís Monteiro, lote 245 - loja 4, 1950-161 Lisboa, freguesia de Marvila, concelho de Lisboa, e poderá criar delegações ou outras formas locais de representação, no território nacional ou no estrangeiro, adequadas às respectivas actividades.

2- (...)

3- (...)

Registado em 26 de março de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 142 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de fevereiro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, que por forma abreviada pode ser designada por APIFARMA, é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

1- Constitui objecto da associação:

a) Representar as empresas nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas da produção e da importação de medicamentos e outros produtos farmacêuticos e de produtos fronteira com os medicamentos, e da produção de substâncias activas para uso em medicamentos, defendendo os respectivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as actividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das empresas associadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as empresas associadas, com vista a um melhor

e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as empresas associadas junto da Administração Pública, das outras associações congêneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento socioeconómico do sector e do país e para resolução dos problemas comuns.

2- A associação só poderá participar no capital de sociedades/associações que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do seu objecto, após aprovação da assembleia-geral.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Os associados podem pertencer às seguintes categorias:

a) Efectivos;

b) Honorários.

Artigo 5.º

1- Podem ser sócios efectivos da associação todas as empresas singulares ou colectivas que, no território nacional, investiguem e desenvolvam, produzam, importem, comercializem e exportem especialidades farmacêuticas, para uso humano ou veterinário, e ainda soros, vacinas e dispositivos médicos para diagnóstico in vitro, dispositivos médicos para utilização em autocuidado e produtos considerados fronteira com os medicamentos, desde que estejam oficialmente autorizadas a fazê-lo.

2- Poderão igualmente ser admitidas como sócios efectivos as empresas que se dediquem à produção de substâncias activas para uso em especialidades farmacêuticas.

3- A admissão dos sócios faz-se a requerimento dos interessados, sendo a verificação dos respectivos requisitos, referidos nos números anteriores, da competência da direcção.

4- Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso, interposto no prazo de 10 dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer sócio.

5- As empresas sócias serão representadas perante a associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de sócios, administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda a procuradores que, por via de procuração, possuam poderes bastantes para o efeito.

Artigo 6.º

1- Poderão ser distinguidos como sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas que mereçam essa distinção por serviços relevantes que tenham prestado à indústria farmacêutica.

2- Os sócios honorários são designados pela assembleia-geral, sob proposta da direcção, do conselho geral ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

Artigo 7.º

São direitos dos sócios efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias-gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, salvas as restrições constantes dos números 4 e 5, do artigo 13.º;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos previstos no número 2 do artigo 17.º;
- d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção.

Artigo 8.º

São deveres dos sócios efectivos:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Observar o preceituado nos estatutos, cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da associação;
- d) Comparecer às assembleias-gerais e às reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;
- f) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de 20 dias, as alterações do respectivo pacto social, dos corpos gerentes, do domicílio, da representação nesta associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de sócio;
- g) Respeitar as regras deontológicas que, para este sector, venham a ser estabelecidas em regulamento interno.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de sócios efectivos:

- a) Os sócios que se exonerarem;
- b) Os sócios que tenham deixado de exercer quaisquer das actividades mencionadas no artigo 5.º;
- c) Os sócios a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2- Compete à direcção a exclusão dos sócios pelo motivo previsto na alínea b), do número anterior, devendo, porém, tal deliberação ser sempre precedida de audição dos sócios por ela abrangidos.

3- Os sócios que se exonerarem ou que tenham sido expulsos nos termos da alínea a), do número 3, do artigo 43.º poderão ser readmitidos pela direcção, desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à associação e nomeadamente todas as quotas em atraso.

Artigo 10.º

1- Os sócios honorários não estão sujeitos às obrigações pecuniárias, mas desfrutam de todos os direitos dos sócios efectivos, com excepção dos seguintes:

- a) Direito de voto em assembleias-gerais;
- b) Ser eleitos para os corpos gerentes da associação, com excepção da assembleia-geral.

2- Os sócios honorários podem ser nomeados pela direcção para qualquer comissão de representação.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de sócios honorários os que forem destituídos pela assembleia-geral sob proposta da direcção ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho deontológico.

Artigo 13.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho geral e do conselho deontológico são eleitos por períodos de dois anos, competindo a sua eleição à assembleia-geral.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- Serão considerados como votos nulos os correspondentes a boletins contendo riscos, rasuras, ressalvas ou em geral quaisquer escritos que não sejam os deles constantes originariamente.

4- A candidatura de um associado à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

5- Nenhum sócio poderá estar representado em mais do que um dos órgãos electivos, à excepção do disposto no número 1, do artigo 26.º

Artigo 14.º

1- Todos os cargos de eleição são gratuitos, com excepção dos previstos no artigo 33.º

2- Em qualquer dos órgãos da associação cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem suas vezes fizer voto de desempate.

3- Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento desde que permaneça em funções a maioria dos membros que os compõem.

4- Os membros da direcção que renunciem ou sejam destituídos, com excepção do presidente da direcção, são substituídos pelos membros supletivos eleitos na lista da direcção.

5- Ocorrendo a renúncia do presidente da direcção ou a sua destituição pela assembleia-geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação de um novo presidente, escolhido de entre os vice-presidentes

daquele órgão, a qual deve ser efectivada no prazo de quinze dias a contar da data da renúncia ou destituição.

6- A cooptação do presidente da direcção referida no número anterior deverá ser confirmada pela primeira assembleia-geral que se reunir após a referida cooptação.

7- Se o novo presidente da direcção não for cooptado no prazo referido no número 4 deste artigo ou se a assembleia-geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direcção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 15.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia, fora do caso previsto na parte final do número anterior, designar, de entre os sócios presentes, quem deva substituí-lo.

Artigo 16.º

1- Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção, o conselho fiscal, o conselho deontológico e os membros electivos do conselho geral, podendo destituí-los a todo o tempo;

b) Fixar, anualmente, as jóias e quotas a pagar pelos sócios;

c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar os regulamentos internos da associação;

e) Deliberar sobre alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

f) Em geral, definir as linhas de orientação da associação, de acordo com os legítimos interesses dos sócios, as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Aprovar até ao dia 15 de dezembro de cada ano o orçamento ordinário para o ano seguinte;

h) Designar e destituir os sócios honorários;

i) Aprovar os códigos deontológicos previstos no artigo 44.º;

j) Decidir em recurso das decisões do conselho deontológico.

2- A quotização dos sócios, fixada nos termos da alínea b), do número anterior, terá por base uma permissão sobre as vendas totais de cada um deles, respeitantes a produtos

abrangidos pelo âmbito desta associação, fixando-se sempre, no entanto, uma quota mínima a pagar.

3- No caso previsto na parte final da alínea a), do número 1, deste artigo, a assembleia-geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da associação, designando desde logo uma ou mais comissões ad hoc constituídas por sócios, as quais substituirão o ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia-geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral reunir-se-á ordinariamente até ao fim de maio de cada ano para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, quando for caso disso, até 31 de dezembro para proceder à eleição a que se refere a alínea a), do número 1, do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunir-se-á sempre que a direcção ou o conselho fiscal ou o conselho geral o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20 sócios.

Artigo 18.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, ou por documento electrónico com comprovativo de recepção, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos sócios.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, 30 minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 20.º

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 21.º

1- A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência, por delegação noutro sócio, por fax ou por correio electrónico em documento protegido.

2- No caso de votação por correspondência ou por delegação o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia-geral em carta registada, por forma a ser recebida

até à véspera da eleição, ou delegará por escrito, com indicação expressa da assembleia, da ordem do dia e do nome do seu delegado.

3- No caso de votação por fax ou correio electrónico em documento protegido o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia-geral, por forma a ser recebido até à véspera da eleição, com indicação expressa da assembleia e da ordem do dia.

4- A votação nas reuniões eleitorais só pode ser feita por presença, salvo no caso de sócio com sede fora da localidade da sede da associação, em que a mesma pode ser feita por correspondência.

5- No voto por correspondência referido no número anterior, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado contendo a indicação da assembleia, o qual, por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa e a identificação do sócio votante, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia-geral, registado e por forma a ser recebido até à véspera da eleição.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

1- A gerência e a representação da associação são confiadas a uma direcção, composta por dezassete membros efectivos, sendo um o presidente e três vice-presidentes.

2- Um dos membros da direcção, designado pela assembleia-geral que a eleger, exercerá as funções de tesoureiro.

3- No acto de eleição da direcção são eleitos quatro membros supletivos, que assumirão funções, pela ordem que conste do boletim eleitoral, no caso de renúncia ao mandato de algum dos membros efectivos.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a associação e representá-la, em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, dotando-a de uma estrutura técnico-profissional adequada à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;
- c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório de actividades e contas do exercício, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia-geral, nos termos da alínea f), do número 1, do artigo 16.º;
- g) Fixar a remuneração e condições dos membros do conselho deontológico;
- h) Aprovar o regulamento do conselho deontológico.

Artigo 24.º

1- A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada mês, mediante convocação do Presidente ou de quem as suas vezes fizer, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões ordinárias seguidas da direcção ou a cinco reuniões ordinárias durante um ano de calendário determinará a automática cessação das suas funções.

5- A direcção poderá delegar os poderes de gestão corrente e de direcção dos serviços da associação no director executivo.

Artigo 25.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, de um vice-presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda, as contas da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares;
- d) O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de quinze dias, contados a partir da data em que tais documentos lhe foram apresentados pela direcção.

Artigo 28.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes.

Artigo 29.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respectivas deliberações.

SECÇÃO V

Do conselho deontológico

Artigo 30.º

1- O conselho deontológico é constituído por três pessoas independentes eleitas pela assembleia-geral, sendo um o presidente e dois os vogais.

2- Participa no conselho deontológico, sem direito a voto, um secretário nomeado pela direcção.

3- Os cargos do conselho deontológico são remunerados, em termos a definir pela direcção.

4- O funcionamento do conselho deontológico será definido em regulamento próprio a aprovar pela direcção.

Artigo 31.º

Compete ao conselho deontológico:

a) Zelar pela aplicação dos códigos deontológicos previstos no artigo 44.º;

b) Organizar os processos deontológicos;

c) Deliberar sobre a existência de infracções aos códigos deontológicos relativamente a casos concretos que lhe sejam submetidos mediante queixas apresentadas por empresas associadas, por terceiras entidades ou de que tenha conhecimento directamente;

d) Aplicar as sanções deontológicas previstas no artigo 36.º;

e) Emitir pareceres e recomendações em matéria deontológica por iniciativa própria ou a solicitação de qualquer entidade interessada;

f) Sugerir alterações aos códigos deontológicos.

Artigo 32.º

1- O conselho deontológico reúne mensalmente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho deontológico são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 33.º

1- As penas deontológicas aplicáveis pelo conselho deontológico são:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos.

2- Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número de infracções cometidas e os antecedentes deontológicos do associado.

3- Atendendo à gravidade da violação deontológica, o conselho deontológico pode propor à assembleia-geral a aplicação de uma pena de suspensão até um ano ou de expulsão, a aplicar nos termos previstos no número 5, do artigo 43.º

4- Das penas deontológicas aplicadas pelo conselho deontológico cabe recurso para a assembleia-geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

SECÇÃO VI

Do conselho geral

Artigo 34.º

O conselho geral é presidido pelo presidente da direcção e é constituído pelos presidentes da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal, pelos vice-presidentes da direcção, pelo tesoureiro e por um máximo de 30 membros com a categoria de director-geral ou equiparado, nomeados pela direcção por períodos de dois anos, de entre as diferentes áreas representativas da actividade dos associados da APIFARMA.

Artigo 35.º

Compete ao conselho geral:

a) Analisar os assuntos relativos à área da saúde e quaisquer outras matérias relevantes para a actividade das empresas associadas;

b) Propor acções que tenham por objecto o desenvolvimento e promoção da área da saúde em geral e do medicamento em especial;

c) Pronunciar-se sobre os documentos que a direcção lhe submeta para apreciação.

Artigo 36.º

1- O conselho geral reunirá duas a quatro vezes por ano, mediante convocação do presidente.

2- O conselho geral só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros.

3- As recomendações do conselho geral são tomadas por maioria simples dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VII

Do conselho estratégico

Artigo 37.º

A direcção poderá criar um conselho estratégico com o objectivo de:

a) Analisar e debater as principais questões relativas às áreas da saúde, do medicamento, da ciência e da economia e emitir recomendações e pareceres com vista a apoiar a tomada de decisão da direcção e do conselho geral;

b) Promover acções que tenham por objecto o reforço da competitividade da indústria farmacêutica em Portugal, a promoção da inovação e o seu contributo para a saúde pública.

Artigo 38.º

O conselho estratégico é presidido pelo presidente da direcção e é constituído pelos presidentes da mesa da assem-

bleia-geral e do conselho fiscal, pelos vice-presidentes da direcção e por um máximo de 15 personalidades de reconhecido mérito convidadas pela direcção.

Artigo 39.º

1- O conselho estratégico reunirá duas a quatro vezes por ano, mediante convocação do presidente da direcção.

2- O conselho estratégico só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros.

3- As recomendações do conselho estratégico serão tomadas por maioria simples dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VIII

Das comissões especializadas

Artigo 40.º

1- A direcção poderá nomear comissões especializadas com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objectivo de preparar a tomada de deliberações por aquele órgão.

2- As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidas pela direcção.

SECÇÃO IX

Da organização interna

Artigo 41.º

1- A associação disporá de uma estrutura interna de serviços adequada a desenvolver, em cada momento, as suas actividades.

2- A gestão e administração da estrutura referida no número anterior será assegurada por um director executivo nomeado pela direcção.

3- De acordo com as directrizes da direcção compete, nomeadamente, ao director executivo:

a) Assegurar a gestão operacional das actividades da APIFARMA;

b) Colaborar com o presidente e a direcção na prossecução de relações institucionais;

c) Assegurar a execução das decisões da direcção e dos demais órgãos sociais;

d) Promover o funcionamento de grupos de trabalho e propor quaisquer iniciativas conducentes aos fins da associação;

e) Praticar actos resultantes de outras competências e atribuições que vierem a ser definidas pela direcção.

4- O director executivo participa, ainda que sem direito a voto, nas reuniões dos órgãos da associação, podendo fazer-se acompanhar de outros elementos afectos à estrutura interna da associação.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

SECÇÃO I

Regime disciplinar

Artigo 42.º

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos sócios, dos seus deveres para com a associação decorrentes da lei ou destes estatutos.

2- Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3- A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 43.º

1- As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos;

d) Suspensão até um ano;

e) Expulsão.

2- Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomados em consideração a gravidade e o número das infracções cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do sócio.

3- A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo sócio dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;

b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;

c) A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objectivos por elas prosseguidos;

d) A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos produtores e importadores de produtos farmacêuticos em geral.

4- Compete à direcção a organização dos processos disciplinares e a aplicação das penas previstas nas alíneas *a)* a *d)*, do número 1, e ainda a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se funde no motivo previsto na alínea *a)*, do número anterior.

5- A pena de expulsão nos casos não previstos no número anterior será aplicada pela assembleia-geral, sob proposta da direcção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6- Das penas disciplinares aplicadas pela direcção cabe recurso para a assembleia-geral, o qual será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

SECÇÃO II

Códigos deontológicos

Artigo 44.º

1- A assembleia-geral aprovará, mediante proposta da direcção e após ouvir o conselho geral, os códigos deontológicos adequados a estabelecer as regras de interacção entre as empresas da indústria farmacêutica, os profissionais de saúde e de saúde animal e as associações de doentes.

2- Os códigos deontológicos referidos no número anterior não poderão conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 45.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 46.º

Constituem receita da associação:

a) O produto das jóias e quotas dos sócios, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares e deontológicas;

b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 47.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados.

2- À assembleia-geral que delibere a dissolução caberá designar uma comissão liquidatária, a forma e o prazo de liquidação do património da associação.

3- Os bens remanescentes do património da associação serão destinados, preferencialmente, a uma instituição da área da saúde, com sede em Portugal, e que realize investigação científica em áreas compreendidas no âmbito da associação, a designar pela assembleia-geral que delibere a dissolução.

Aprovado em assembleia-geral extraordinária de 22 de fevereiro de 2019.

Registado em 26 de março de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 142 do livro n.º 2.

ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, foi publicado o aviso de cancelamento do registo dos estatutos da ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising, o qual enferma de inexatidão, razão pela qual se republica, com a devida retificação:

«Por sentença proferida em 16 de janeiro de 2017 e transitada em julgado em 11 de fevereiro de 2019, no âmbito do processo n.º 25879/18.6T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa Juiz - 8, movido pelo Ministério Público contra a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direcção desde 22 de janeiro de 2009.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising, efetuado em 23 de janeiro de 2003, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Fornecedores de Navios - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de janeiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Presidente - Seven Seas, Portugal, L.^{da}, representada por Rui Fausto Correia Cordeiro;

Vice-presidente - Previnave - Prevenção e Segurança no Trabalho, L.^{da}, representada por Augusto Neves Costa;

Tesoureiro - Knudsen Suppliers Portugal, L.^{da}, representada por Paul Queiroz Matthiessen Knudsen Hansen.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de fevereiro de 2019 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - João Almeida Lopes, em representação do Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - Cristina Campos, em representação da Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - António Leão, em representação da Lilly Portugal - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Vice-presidente - Paulo Teixeira, em representação dos Laboratórios Pfizer, L.^{da}

Director tesoureiro - António Chaves Costa, em representação da Tecnifar-Indústria Técnica Farmacêutica, SA.

Vogais:

Nelson Pires, em representação da Jaba Recordatti, SA.
Vitor Virgínia, em representação da Merck Sharp & Dohme, L.^{da}

Sandra Marques, em representação da Boehringer Ingelheim, L.^{da}

Miguel Rovisco de Andrade, em representação da A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA.

Vitor Papão, em representação da Gilead Sciences, L.^{da}

Jesús Ponce, em representação da AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

- Filipa Costa, em representação da Janssen Cilag Farmacêutica, L.^{da}

António Jordão, em representação da OM Pharma, SA.

Rui Santos, em representação da Almirall - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Carlo Pasetto, em representação da Abbvie, L.^{da}

Pedro Pereira, em representação da Abbott Laboratórios, L.^{da}

Silvia Guichardo, em representação da ClaxoSmith Kline, Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Supletivos:

Francisco del Val, em representação da Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Olga Insua, em representação do Novo Nordisk Comércio de Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Pedro Moura, em representação da Merck, SA.

António Portela, em representação da Portela & Ca, SA. (Laboratórios Bial).

Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro de 2019 para o mandato de dois anos.

Presidente - Mútua dos Pescadores, CRL, representada por João Paulo Quinzico Delgado;

Vice-presidente - Matriz Aromática - Restauração, L.^{da}, representada por Eugénio Joaquim Ramos Viola;

Secretário - Hugo André de Macedo Monteiro, representado pelo próprio;

Tesoureiro - Marco & Dário, L.^{da}, representado por Marco Paulo Lameiro Martins;

Vogal - Pombinha & Quinzico - Actividades de Restauração, L.^{da}, representado por Diane Quinzico Pombinha Espadana;

Vogal suplente - Nazaré Forma - Ensino, Formação e Certificação Profissional, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Gaspar de Oliveira Ferreira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro 2014.

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A comissão de trabalhadores da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, definida nos presentes estatutos e adiante designada por CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria profissional e localização do estabelecimento e ou departamento em que trabalhem.

2- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivos dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- 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 2.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 3.º

Objetivos

A CT tem por objetivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua atividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção ativa na reorganização das atividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico sociais que contemplem o sector industrial de tabacos ou região plano, bem como a participação nos respetivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, diretamente ou através de uma eventual comissão coordenadora.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização da classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

b) Promovendo a formação sócio -profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da empresa 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 e da região plano no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

Sede e composição

A CT tem a sua sede na fábrica da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, situada na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque, e é composta por cinco membros.

Artigo 5.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 (quatro) anos.

Artigo 6.º

Renúncia, perda e destituição do mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se mediante comunicação escrita remetida ao secretário-coordenador.

2- Em caso de renúncia ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição far-se-á pelo primeiro candidato não eleito da respetiva lista.

3- A CT poderá ser integralmente destituída, a todo o tempo, mediante deliberação nesse sentido tomada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

4- Em caso de renúncia ou destituição da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

5- Esgotada a possibilidade de substituição e desde que

não se encontre em funções a maioria dos membros da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 7.º

Poderes para vincular a comissão de trabalhadores

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos membros, sendo que uma das assinaturas tem de ser do secretário-coordenador ou em quem ele delegar, nos termos do artigo 13.º dos presentes estatutos

Artigo 8.º

Comissão executiva

1- A CT, para melhor prosseguir os seus objetivos, poderá criar uma comissão executiva, da qual fará necessariamente parte o secretário-coordenador.

2- O número de elementos da comissão executiva, bem como a sua composição, será definido por meio de deliberação da CT, por proposta do secretário-coordenador.

3- Ao secretário-coordenador competirá coordenar a atividade da CT e da comissão executiva, nomeadamente elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

4- A comissão executiva, reúne quinzenalmente, em momentos diferentes das reuniões ordinárias da CT, ou sempre que se justificar.

Artigo 9.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da comissão de trabalhadores da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos seus membros. Em caso de empate na votação, o secretário coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 10.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador, ou por dois terços dos seus membros, sendo que nas deliberações, aplica-se o previsto no artigo anterior

2- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio em suporte digital, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

Artigo 11.º

Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, ou cujo contrato de trabalho com a Tabaqueira EIT cesse, aplicando-se o previsto no número 2 do artigo 6.º

Artigo 12.º

Justificação e tipo de faltas

As faltas as reuniões da comissão de trabalhadores devem ser comunicadas ao secretário coordenador por escritos, com o motivo ausência. A não comunicação das faltas implica que a mesma sejam consideradas injustificada.

1- São consideradas faltas justificadas, as ausências por motivo de doença, férias, por motivos familiares, ou por motivos atendíveis a ser analisados pela comissão executiva.

2- São consideradas faltas injustificadas, as faltas dadas sem qualquer justificação.

Artigo 13.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, 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 poder, a pedido do interessado, produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar expressamente os fundamentos, reunião ou prazo de duração e a identificação do representante.

Artigo 14.º

Substituição de elementos da CT

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 6.º

Artigo 15.º

Convocatória

1- As reuniões da CT têm lugar em dia, hora e local fixados pela reunião da CT anterior ou pelo secretário-coordenador, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com o mínimo de dois dias de antecedência.

Artigo 16.º

Financiamento

As receitas da CT devem provir de eventos ou atividades por estas realizadas, não podendo, em caso algum, ser assegurado por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA.

Artigo 17.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 18.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.

Artigo 19.º

Reuniões gerais de trabalhadores

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de 50 trabalhadores da empresa.

2- A convocatória conterá sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de dois dias.

3- Quando a iniciativa de convocatória da reunião geral de trabalhadores não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a receção do respetivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação de 25 % dos trabalhadores da empresa, com exceção de matérias especialmente reguladas pelos presentes estatutos.

5- A votação será secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões gerais de trabalhadores serão dirigidas pela CT ou por quem esta designar.

Artigo 20.º

Subcomissões de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores, de ora adiante designadas por SCT, em todos os locais de trabalho em que se mostre conveniente.

Artigo 21.º

Composição das SCT

As SCT terão a seguinte composição:

a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores - um membro;

b) Locais de trabalho com 50 a 200 trabalhadores - três membros;

c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores - cinco membros.

Artigo 22.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros das SCT é coincidente com a do mandato dos membros da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 23.º

Competências das SCT

1- Compete às SCT:

a) Exercer as atribuições e poderes delegados pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT;

d) Executar as deliberações da CT;

e) Exercer, no respetivo âmbito, todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- Em qualquer momento a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições e poderes por si delegados nas SCT.

Artigo 24.º

Articulação com a CT

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo nas deliberações sobre assunto da sua competência.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente com a respetiva SCT, cujos membros têm direito de voto consultivo.

4- A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação, os documentos e a propaganda provenientes de cada SCT.

5- Compete às SCT difundir, no respetivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

Artigo 25.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se às SCT, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT, nomeadamente as respeitantes à organização e funcionamento da CT, mormente as aplicáveis em caso de destituição e renúncia dos cargos, substituição de membros, coordenação, deliberações, reuniões e respetivas convocatórias e financiamento.

Artigo 26.º

Comissão coordenadora

A deliberação acerca da adesão à comissão coordenadora do sector da atividade económica e industrial de tabacos ou região plano, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei, pelas comissões de trabalho interessadas, compete aos trabalhadores da empresa ou estabelecimento.

Artigo 27.º

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se à comissão coordenadora, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT e à articulação desta com as SCT.

Artigo 28.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa por meio de sufrágio direto, universal e secreto e segundo o método da média mais alta de Hondt.

Artigo 29.º

Direito a voto

Não são permitidos os votos por procuração nem por correspondência.

Artigo 30.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por dois membros da CT cessante, um dos quais o presidente, e por um representante de cada lista candidata, indicado necessariamente com a apresentação das respetivas listas candidatas.

2- A comissão eleitoral é eleita por meio de voto direto e secreto de todos os membros da CT cessante.

3- O mandato dos membros da comissão eleitora durará até à tomada de posse da CT eleita.

4- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 31.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar eleições nos termos previstos nos presentes estatutos, cumprindo escrupulosamente todos os prazos fixados;

b) Dirigir todo o processo das eleições;

c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes;

d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

e) Apreciar e julgar as reclamações;

f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

g) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

h) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

Artigo 32.º

Ato eleitoral

1- As eleições para a CT, realizar-se-ão entre os dias 1 e 30 de setembro do ano em que termina o respetivo mandato.

2- A convocatória do ato eleitoral é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data das eleições pela comissão eleitoral ou por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Da convocatória para o ato eleitoral constam, necessariamente, o dia, o local ou os locais, o horário e o objetivo da votação.

4- Uma cópia da convocatória para o ato eleitora deverá ser remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa.

5- A votação deverá ser efetuada no local indicado na convocatória com o seguinte horário:

a) Início - 12 horas;

b) Fim - 24 horas.

6- 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 33.º

Apresentação das candidaturas

1- As listas candidatas, subscritas, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, deverão ser apresentadas à comissão eleitoral até ao 10.º dia anterior à data do ato eleitoral.

2- As listas deverão ser instruídas por declarações, individuais ou coletivas, de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a cinco nem superior a sete.

5- Os membros que integrarão as listas candidatas serão identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6- 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.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

8- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas candidatas, e respetiva documentação, apresentadas nos termos do número 1, serão devolvidas ao primeiro subscritor para que este, no prazo de dois dias, proceda à sanção de todas e quaisquer irregularidades existentes.

9- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição das listas apresentadas.

Artigo 34.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades ou a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 35.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 poderá designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das respetivas listas candidatas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procederá ao registo dos trabalhadores votantes depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação que depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é por eles assinada e rubricada em todas as suas páginas, dela fazendo parte integrante o registo de presenças.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 36.º

Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adotadas por cada lista candidata.

2- A letra adotada por cada lista candidata corresponderá à ordem da sua apresentação.

3- A sigla adotada por cada lista candidata não poderá exceder oito palavras.

4- A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma retangular, com as dimensões de 15 cm × 21 cm e será impressa em papel liso, sem marcas nem sinais exteriores.

Artigo 37.º

Apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação e são públicos.

2- O apuramento global é realizado pela comissão eleitoral, com base nas atas das mesas de voto, que, seguidamente, lavrará a correspondente ata e proclamará os eleitos.

Artigo 38.º

Ata da eleição

1- Os elementos de identificação dos membros da CT eleita, bem como a ata de apuramento global, serão afixados nos 10 dias subsequentes ao conhecimento da referida ata no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao Ministério do Trabalho o registo

da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- No prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral remete ao órgão de gestão da empresa cópia do requerimento enviado ao Ministério do Trabalho nos termos do anterior número 2.

Artigo 39.º

Impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito de voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prelude a faculdade de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 40.º

Tomada de posse

1- A posse dos membros da CT eleita é dada pela comissão eleitoral no prazo de 15 dias a contar do termo do prazo indicado no artigo 38.º, número 2, e após a aceitação por escrito dos membros eleitos.

2- A falta e ou recusa de aceitação por escrito pelos membros eleitos determinará a aplicação das normas respeitantes à substituição dos membros da CT.

Artigo 41.º

Entrada em exercício

1- A CT entra em exercício depois da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Na sua primeira reunião, a CT eleita elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

Artigo 42.º

Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Artigo 43.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados a todo o tempo desde que a convocação e o projeto de alteração sejam subscritos pela CT, ou por no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo o disposto quanto à proporcionalidade.

3- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 44.º

Omissões

A toda e qualquer matéria não especialmente regulada pelos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho e na correspondente legislação regulamentar.

Artigo 45.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 37 do livro n.º 2.

**Henner Portugal - Serviços Administrativos,
Unipessoal L.ª - Cancelamento**

Por sentença, transitada em julgado, em 12 de fevereiro de 2019, proferida no âmbito do processo n.º 27468/18.6T8L-SB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 8, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da Henner Portugal - Serviços Administrativos Unipessoal, L.ª, foi declarada a sua extinção, nos termos do disposto no número 8 do artigo 447.º do Código do Trabalho, aplicável ex vi do número 2 do artigo 439.º do mesmo Código, na medida em que os estatutos da referida comissão de trabalhadores violam o disposto nos números 1 e 3 do artigo 415.º, nos números 5 e 6 do artigo 431.º e na alínea *a*) do número 1 do artigo 434.º todos do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do número 9 do artigo 447.º e do número 2 do artigo 439.º, do mesmo Código, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores da Henner Portugal - Serviços Administrativos Unipessoal, L.ª, efetuado em 6 de dezembro de 2017, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

MAXAMPOR, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa MAXAMPOR, SA, eleitos em 12 de março de 2019 para o mandato de dois anos.

Carlos dos Santos Gravelho Domingues.
Anabela Aresta Ferreira Lemos.

Suplentes:

Albano Oliveira Prazeres.

Registado em 21 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 36 do livro n.º 2.

Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos, eleitos em 11 de março de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Elsa Cristina de Sousa Borda de Água.
Hélder Nuno Bugalho Milheiras.
Marisa Carlos Vieira Lopes.

Suplentes:

Carla Sofia Costa Ramada de Carvalho.
Cristina Nunes de Castro Correia de Barros.
Pedro Campos Rodrigues da Costa.

Registado em 25 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 36 do livro n.º 2.

Fundação de Serralves - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Fundação de Serralves, eleitos em 13 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Diana Cruz.
Lázaro Silva.
Paula Fernandes.

Suplentes:

António Rocha.
Carla Almeida.
Daniel Fernandes.

Registado em 27 de março de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 37 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Visteon Portuguesa, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Visteon Portuguesa, L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 6 de setembro de 2019 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Visteon Portuguesa, L.^{da}
Morada: Estrada Nacional 252, km 12, Carrascas 2951- 503 Palmela.»

LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número

1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional do Porto), 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 19 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.

«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 4 de julho de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.

Morada: Rua da Morena, 805, 4435-746 Baguim do Monte.»

Autoneum Portugal, L.^{da} - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, foi publicada a convocatória relativa à promoção

da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Autoneum Portugal, L.^{da}, com inexatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 804 onde se lê:

«... na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal e de Cacia, o ato eleitoral ...»

Deve ler-se:

«... na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral ...»

SGL Composites, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SGL Composites, SA, com inexatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 703 onde se lê:

«... na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal e de Cacia, o ato eleitoral ...»

Deve ler-se:

«... na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral ...»

CTT - Correios de Portugal, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019, foi publicada a convocatória enviada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CTT - Correios de Portugal, SA, com inexatidão pelo que, assim se retifica.

Na página 626, onde se lê:

«... recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 11 de janeiro de 2019 ...»

Deve ler-se:

«... recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 7 de fevereiro de 2019 ...»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP - INIAV, IP - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP - INIAV, IP, realizada em 12 de março de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018.

Efetivos:

Ana Margarida Santos Fontes.
Carla Sofia Reis Santos Ricardo Neves Guedes Machado.
Cláudia Cristina Fonseca Ferreira Marques Correia.
João Manuel Monteiro Simões.

Registado em 25 de março de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 137 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Artes Gráficas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE ARTES GRÁFICAS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Artes Gráficas
DESCRIÇÃO GERAL	Conceber e maquetizar objetos gráficos utilizando meios eletrónicos e manuais, preparar as artes finais para impressão, propondo e executando os processos de impressão.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	10237	1 Elementos da comunicação visual	25
	10238	2 Teoria do design e da comunicação visual	25
	0093	3 Desenho de observação - materiais, técnicas e composição	50
	10239	4 Desenho geométrico	25
	0085	5 Função e géneros da ilustração	25
	10240	6 Design de comunicação gráfica	25
	10241	7 Cor e tipografia	25
	10242	8 Projeto gráfico de identidade visual	50
	10243	9 Design editorial - iniciação	25
	0099	10 Conceção da linha gráfica de produtos	25
	10244	11 Projeto de artes gráficas - iniciação	50
	10245	12 Identidade corporativa e <i>Branding</i>	25
	10246	13 Meios e suportes publicitários	25
	10247	14 Embalagem	25
	10248	15 Projeto de artes gráficas - desenvolvimento	50
	0012	16 Tecnologias de impressão e acabamentos	25
	0017	17 Impressão e acabamentos	50
	0039	18 Impressão com cores diretas	25
	10249	19 Projeto digital - processo de preparação para impressão	25
	0349	20 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	0050	21 Orçamentação e planeamento	25
	0133	22 E-Direito	25
	10250	23 Desenho vetorial - iniciação	25
	10251	24 Desenho vetorial - desenvolvimento	25
	10252	25 Desenho vetorial - aprofundamento	25
	10253	26 Edição de imagem - iniciação	25
	10254	27 Edição eletrónica - iniciação	25
	10255	28 Edição de imagem - desenvolvimento	25

10256	29	Edição de imagem - aprofundamento	25
10257	30	Paginação - iniciação	25
10258	31	Paginação - desenvolvimento	25
10259	32	Paginação - aprofundamento	25
10260	33	Fluxo de trabalho de um projeto gráfico	25
10261	34	Suportes e tintas	25

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Artes Gráficas**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 150 horas da Bolsa de UFCD

	Código	UFCD Bolsa	Horas
Formação Tecnológica	0047	35 Impressão com fundos e seleção de cores	25
	7502	36 Iniciação à serigrafia	50
	8846	37 Design de interação e usabilidade	25
	0135	38 Design - comunicação e multimédia	25
	0046	39 Impressão a duas cores em simultâneo	25
	0106	40 História da fotografia	25
	0008	41 Revisão gráfica	25
	0608	42 Técnicas de marketing	25
	0107	43 Fotografia - iniciação	50
	10262	44 Flexografia	25
	10263	45 Rotogravura	25
	10264	46 Projeto digital - concretização e impressão final	25
	10265	47 Impressão 3 D	25
	5383	48 Inglês técnico aplicado à produção multimédia	25
	7852	49 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	50 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	51 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	52 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50

8598	53	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	54	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	55	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional, da componente tecnológica e da designação da qualificação de Técnico/a de Transportes que passa a designar-se **Técnico/a de Gestão de Transportes**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE GESTÃO DE TRANSPORTES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Gestão de Transportes
DESCRIÇÃO GERAL	Programar, organizar e controlar as operações inerentes ao serviço de transporte, tendo em conta a complementaridade de modos de transporte, e avaliar a qualidade do serviço prestado.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	4561	1 Empresa	25
	5650	2 Gestão e estratégias	25
	5651	3 Estrutura das organizações	25
	5652	4 Noções de gestão de recursos humanos	25
	5653	5 Direito do trabalho	25
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	7844	7 Gestão de equipas	25
	4562	8 Qualidade e fiabilidade	25
	4792	9 Língua inglesa - produção e logística	25
	5656	10 Noções de contabilidade analítica	25
	5657	11 Análise económica e financeira	25
	0357	12 Reclamações - tratamento e encaminhamento	50
	5659	13 Princípios básicos de fiscalidade	25
	7850	14 Gestão de stocks	25
	5661	15 Indicadores de gestão	25
	5662	16 Introdução à gestão comercial e marketing	25
	5664	17 Marketing ao serviço dos transportes	25
	5665	18 Logística na economia e na empresa	25
	5666	19 Logística, armazenagem e distribuição	50
	5667	20 Introdução ao estudo dos transportes	25
	10266	21 Transporte rodoviário	50
	5669	22 Transporte ferroviário	25
	5670	23 Transporte marítimo	25
	5671	24 Transporte aéreo	25
	5672	25 Transporte multimodal	25
	5673	26 Segurança nos transportes	25

5674	27	Noções de mecânica de veículos	25
4564	28	Gestão da manutenção - introdução	25
5675	29	Contratos de transportes	50
5676	30	Tecnologias de apoio à gestão dos transportes	50
5677	31	Custeio do serviço de transporte	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Gestão de Transportes**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **200** horas da Bolsa de UFCD

	Código	Bolsa de UFCD	Horas	
Formação Tecnológica	0382	32	Gestão do tempo e organização do trabalho	25
	7848	33	Gestão da qualidade	25
	4565	34	Gestão de projeto	25
	4592	35	Mecânica aplicada - cinemática	25
	4563	36	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	5655	37	Noções de contabilidade financeira	25
	5658	38	Noções de cálculo financeiro	25
	5678	39	Projeto aplicado a transportes	25
	5663	40	Políticas de marketing-mix	25
	6891	41	Língua espanhola - produção e logística	25
	0403	42	Relacionamento interpessoal	25
	6213	43	Condução e manobra de equipamentos de carga e descarga	25
	0484	44	Sistemas informáticos na gestão de armazéns	25
	10267	45	Transporte Rodoviário de Mercadorias	25
	10268	46	Transporte Rodoviário de Passageiros	25
	10269	47	Transporte Rodoviário de Mercadorias Especiais	25
	7852	48	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	49	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	50	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
7855	51	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50	

Formação Tecnológica

8598	52	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	<u>25</u>
8599	53	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	<u>25</u>
8600	54	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	<u>25</u>
9820	55	Planeamento e gestão do orçamento familiar	<u>25</u>
9821	56	Produtos financeiros básicos	<u>50</u>
9822	57	Poupança - conceitos básicos	<u>25</u>
9823	58	Crédito e endividamento	<u>50</u>
9824	59	Funcionamento do sistema financeiro	<u>25</u>
9825	60	Poupança e suas aplicações	<u>50</u>