Boletim do Trabalho e Emprego

8 maio 2024 | n.º 17 | Vol. 91

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

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global 4
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e texto consolidado 25
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras 84
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 88
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras 121
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 124
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Retificação 201
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Retificação 202

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte que passa a denominar-se STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte - Alteração 203
- Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Alteração 221

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Eleição 268

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins que passa a denominar-se ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados - Alteração 269
- AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Alteração 278
- Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes - ANEPI - Cancelamento 292

II – DIREÇÃO:

- Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO - Eleição 293
- Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Eleição 294
- Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Eleição 296
- ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Substituição 297

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Vishay Electrónica Portugal, L.da (anteriormente denominada Roederstein - Electrónica Portugal, L.da) - Alteração 298

II – ELEIÇÕES:

- Vishay Electrónica Portugal, L.da - Eleição 309
- Maxampor, SA - Eleição 310

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- VIROC Portugal - Indústrias de Madeira e Cimento, SA - Eleição 311
- Purever Friemo, SA - Eleição 312

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo de trabalho revê e substitui na integra o contrato coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110 e 10130), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro e vigoram até 31 de dezembro de 2024. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.

4- A denúncia da próxima revisão parcial - tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária - pode ser efetuada a partir de 1 de setembro de 2024, nos termos do número anterior.

5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de setembro de 2025.

6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.

2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.

3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.

4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5- Para os efeitos dos números 1 e 2, qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.ª

Classificação profissional

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos, categorias e classes constantes do anexo I.

Cláusula 6.ª

Informação a prestar pelo empregador

1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3- As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei e ao sindicato, no prazo estabelecido por lei, o relatório único legalmente previsto na lei, contanto que, no caso do sindicato, este o solicite com 30 dias de antecedência face ao termo do prazo de apresentação.

Cláusula 7.ª

Acessos

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.ª após um ano na profissão.

3- Os oficiais de 2.ª serão promovidos a oficiais de 1.ª após um ano naquela categoria.

4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.ª classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.ª

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;

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

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

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

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas 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, nos termos de apólice obrigatoriamente contratada nos termos da lei;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

Cláusula 9.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
2- O dever de obediência a que se refere a alínea *e)* do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código do Trabalho;
e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, ou no caso de o trabalhador ser considerado inapto para o trabalho habitual mediante parecer de junta médica, ou mediante parecer dos serviços de medicina no trabalho, neste caso se houver acordo do trabalhador;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;
g) Ceder trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código do Trabalho;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.ª

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
2- Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da mudança.
3- No caso de transferência individual definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.ª

Procedimento para transferência

Nas situações previstas na cláusula anterior, o empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com 15 ou 45 dias de antecedência, consoante seja temporária ou definitiva.

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de 2.ª feira a 6.ª feira de cada semana.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.

3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.ª

Registo de tempos de trabalho

1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.ª durante 5 anos.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou em funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.

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

Cláusula 16.ª

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir

escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.

5- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal - complementar ou obrigatório - ou feriados.

Cláusula 18.ª

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado considerado dia descanso complementar.

2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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, 8 e 25 de Dezembro.

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

4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

6- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.ª

Férias

O período de férias é, em princípio, 22 dias úteis de férias, sendo aplicável, nesta matéria, a regulamentação legalmente estabelecida e sem prejuízo das regras estabelecidas para situações especiais, designadamente para os anos de admissão e cessação do contrato.

Cláusula 20.ª

Férias não gozadas

1- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.ª

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;

b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.ª

Acordo específico

As partes observarão, em matéria de faltas, o teor do acordo específico do anexo III ao presente contrato.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

Retribuições mínimas mensais

1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.ª

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas segundo a fórmula:

$$SH = \frac{(RM) \times 12}{PNT \times 52}$$

em que:

SH = Salário hora;

RM = Retribuição mensal (anexo II);

PNT = Período normal de trabalho (não superior a 40 horas semanais).

Cláusula 25.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3- Na hipótese prevista na alínea *b)* do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4- Na hipótese prevista na alínea *c)* do número 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.ª

Subsídio de férias

1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do número 1 da cláusula 21.ª

3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.ª

Subsídio de trabalho noturno

Quando o trabalho for noturno, à retribuição horária normal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 28.ª

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 29.ª

Retribuição pelo exercício e 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 30.ª

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.ª

Cláusula 31.ª

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 6,40 € (seis euros e quarenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.ª

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3- A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.ª

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se preveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
d) Despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento coletivo;
e) Resolução pelo trabalhador;
f) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 35.ª

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.ª

Justa causa

1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou administrativas.

3- Poderão constituir justa causa de resolução por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;

b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5- Se o fundamento da rescisão for a alínea *a)* do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.ª

Proibição de despedimento sem justa causa

1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, número 2 do Código do Trabalho atualmente vigente.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;

c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho.

5- Ao montante apurado nos termos da alínea *c)* do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7- Da importância calculada nos termos da alínea *c)* do número 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.ª

Rescisão pelo trabalhador

1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do número 3 da cláusula 36.ª terão direito a uma indemnização a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 2 anos, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 39.ª

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

a) Admoestação verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;

d) Despedimento.

2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas *b)* a *d)* do número 1 desta cláusula.

3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas *b)* a *d)* do número 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;

b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;

c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;

d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação em vigor no Código do Trabalho quanto à cessação do contrato de trabalho.

5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

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

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.

8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.ª

Trabalho em câmaras frigoríficas

Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas será fornecido equipamento adequado, devendo observar-se as regras seguintes:

a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência;

b) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima dos 0º) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência.

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.ª

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo empregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das regras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos

quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 19h00.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea *d)* do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Cláusula 43.ª

Trabalhador-estudante

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas.

4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.ª

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, sendo vedada à entidade empregadora qualquer interferência na legítima atividade dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos e enquadramento legalmente previstos.

Cláusula 45.ª

Quotização sindical

As entidades empregadoras obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas aos trabalhadores com autorização destes, dada por escrito.

Cláusula 46.ª

Comunicação à entidade empregadora

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 47.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções 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, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de oito horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.ª

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções;

b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Reconhecer o direito de as direções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspetores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 49.ª

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.ª

Manutenção de regalias anteriores

1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.

2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.ª

Categorias profissionais

Com a entrada em vigor do presente contrato todos os trabalhadores serão reclassificados de acordo com as categorias nele publicadas, quando tal ainda não suceda.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos - Trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e viga a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador - Trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador - Trabalhador que executa as tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Colador - Trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador - Trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente exercer as funções de colador.

Costureiro - Trabalhador que, com máquina própria, procede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar moldar ou tirar.

Embalador - Trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com salmoura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas despectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado - Trabalhador que, sob orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das diretrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral - Trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração.

Enfiador-moldador - Trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador - Trabalhador que com o auxílio de uma máquina coloca a tripa em tubos, acondiciona-os em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro - Trabalhador que transporta os produtos para dentro e fora das estufas, vigia a temperatura e dá o óleo nas formas.

Manipulador - Trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias; anota o conteúdo dos carros, e entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimentos dos carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor - Trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas classificadas ou, eventualmente, originais; desata-as se for caso disso, e verifica o seu comprimento, e combina a distribuição das pontas das meadas e confeciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca as etiquetas ou outros elementos, de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrador de empilhador - Trabalhador cuja atividade se processa predominantemente, manobrando ou utilizando máquinas operadoras procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição da matéria-prima e produtos.

Praticante - Trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efetua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respetivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima - Trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-desembaraçador - Trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor - Trabalhador que procede às operações de controlo e revisão em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas - Trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e entende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confeciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos - Trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las; toma conta das mesmas até à chegada do carro de recolha, nos matadouros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe - Trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efetuar arrumações e serviços afetos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador - Profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e selecioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos e embalar.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/1978, de 2 de julho

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;
Chefe;
Subchefe.

6- Profissionais semiqualificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;
Atador;
Calibrador;
Colador;
Cortador;
Costureiro;
Embalador;
Enfiador/Moldador;
Estufeiro;

Manupulados;
Manobrador de empilhador;
Medidor;
Preparador de matéria-prima;
Revisor;
Separador de produtos;
Verificador/controlador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.2- Produção:
Entubador;
Raspador/desembaraçador;
Salgador;
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:
A.3- Praticante de produção.

ANEXO II

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Grupo	Categorias	Classe	2024 - ITA Euro
I	Encarregado geral Encarregado		994,50 945,00
II	Chefe de sector Sub-chefe Manobrador de empilhador		983,00 955,50 953,50
	Preparador/Distribuidor M.P. Manipulador Estufeiro Embalador	1.ª	924,50
		2.ª	900,50
III	Revisor		840,50
IV	Chefe		884,50
	Calibrador de tripa de carneiro Medidor de tripa de carneiro Verificador-controlador	1.ª	832,50
		2.ª	825,00
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	1.ª	825,00
		2.ª	824,00
VI	Trabalhador da limpeza		824,00
VII	Praticante		824,00

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas, até vinte dias úteis, ou seja, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) Até cinco dias úteis, ou seja, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes, por falecimento de parente ou afim no primeiro grau na linha reta não incluído na alínea anterior;

d) Até dois dias úteis, ou seja, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes, por falecimento de outro parente na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no Código do Trabalho e sua regulamentação;

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

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

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que forem legalmente como tal consideradas.

2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.

5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.

7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no capítulo IV;

d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:
a) Consultas médicas de rotina;
b) Comparências em tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;
c) As faltas dadas por ocasião do casamento;
d) As faltas dadas para dar sangue.

2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.

3- A presunção referida no número 1, alínea *d)* pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

1- No caso de faltas justificadas imprevisíveis, entende-se que o trabalhador cumpre a obrigação de comunicação «logo que possível» se, no primeiro dia de ausência, pessoalmente ou por intermédio de terceiro, promover a entrega na empresa do documento de justificação, ou se, da mesma forma, entrar em contacto com o departamento de recursos humanos nesse mesmo dia, comunicando à empresa a razão da ausência e a duração da mesma.

2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta «logo que possível» se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.

3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.

4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.

5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:
a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;
b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;
c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.

6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.

7- Todas as declarações ou justificações emitidas por quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.

8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.

9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção datada de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.

2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas dadas, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

3- O disposto nos números precedentes aplicar-se-á ainda às situações em que o trabalhador não logre comunicar a falta com a antecedência aí referida pelas razões referidas no número 3 do capítulo II.

CAPÍTULO V

Regras especiais relativas à natureza inadiável e imprescindível das faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.

2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo «número de polícia».

4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:

a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutro local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhador a respeito do seu agregado familiar.

6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.

7- Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no número 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.

9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea *c)* do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela junta de freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.

2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de Segurança Social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.

2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.

3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.

4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.

5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.

6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) reclamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.

7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 27 de fevereiro de 2024.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Augusto Gomes, presidente/diretor da direção.
Maria do Céu Barata, tesoureira/diretora da direção.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Depositado a 23 de abril de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 111/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e texto consolidado

Revisão salarial e outras do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV, e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, com publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021, e com últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (*Mantém-se*.)
a) (*Mantém-se*.)
b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ.
2- (*Mantém-se*.)
3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- (*Mantém-se*.)
2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e março de 2024; a Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre abril e dezembro de 2024. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e março de 2024; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre abril e dezembro de 2024.
3- (*Mantém-se*.)
4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.
5- (*Mantém-se*.)
6- (*Mantém-se*.)
7- (*Mantém-se*.)

Cláusula 103.ª

Disposição final

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021 (texto consolidado), no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2023 e que não foram objeto da presente revisão.

1- O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De 1 de janeiro a 31 de março 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 046,00 €
B	944,00 €
C	866,00 €
D	820,00 €
E	820,00 €
F	820,00 €
G	820,00 €
H	820,00 €
I	820,00 €

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 106,00 €
B	1004,00 €
C	926,00 €
D	850,00 €
E	840,00 €
F	830,00 €
G	824,00 €
H	822,00 €
I	821,00 €

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De 1 de janeiro a 31 de março de 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 084,00 €
B	970,00 €
C	890,00 €
D	855,00 €
E	835,00 €
F	820,00 €
G	820,00 €
H	820,00 €

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 144,00 €
B	1030,00 €
C	950,00 €
D	915,00 €
E	895,00 €
F	840,00 €
G	835,00 €
H	821,00 €

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das atividades representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV, nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e soutiens, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas/os de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras atividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confecionados; outras atividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das atividades representadas.

3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e março de 2024; a Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre abril e dezembro de 2024. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e março de 2024; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre abril e dezembro de 2024.

3- As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;
c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
e) Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;
g) Capítulo VII, «Cessação do contrato de trabalho»;
h) Capítulo VIII, «Acão disciplinar»;
i) Capítulo IX, «Previdência»;
j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
k) Capítulo XI, «Formação profissional»;

l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
m) Capítulo XIII, «Livre exercício da atividade sindical»;
n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transitórias»;
o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
p) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

5- No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

6- No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no número 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverão ser substituídos no prazo de 30 dias.

7- Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

Cláusula 3.ª

Princípio do tratamento mais favorável

A presente convenção coletiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação coletiva de trabalho (IRCT) anteriores, que assim ficam integralmente revogados.

Cláusula 4.ª

Admissão e carreira profissional

Na admissão dos trabalhadores, as entidades patronais deverão respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.

Cláusula 5.ª

Condições de admissão

1- Para além das condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:
a) A idade mínima legal;
b) Habilitações literárias mínimas.

2- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores a vapor.

3- Podem ser admitidos nas profissões de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e condições seguintes:
a) Desenhador-criador de moda («Design») - É o(a) trabalhador(a) diplomado com um curso superior ou equivalente *(Design)* adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;
b) Modelista - E o trabalhador diplomado com o respetivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;
c) Desenhador de execução - E o trabalhador que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.

4 - Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

1- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato,

2- Para além das nomeadas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo da empresa, consagradas nos termos da lei, são ainda consideradas necessidade temporárias, nomeadamente, as seguintes:

a) Uma taxa de absentismo superior em 3 % à taxa média aferida no ano civil anterior à admissão do trabalhador (período reportado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro);

b) Variações da atividade da empresa, estabelecimento ou secção decorrentes da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa.

3- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 2 desta cláusula, o regime referente a:

a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;

b) Forma e conteúdo do contrato a termo;

c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;

d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;

e) Preferência na admissão;

f) Igualdade de tratamento no âmbito do contrato de trabalho a termo;

g) Contrato de trabalho sem termo;

h) Renovação de contrato de trabalho a termo certo;

i) Duração do contrato de trabalho a termo.

4- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente clausula, para o exercício das mesmas funções.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que possa apreciar-se o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 8.ª

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para os efeitos da 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.

Cláusula 9.ª

Contratos por tempo indeterminado

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores;

d) 180 dias, para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período experimental previsto na alínea *d)* do número anterior, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

3- O período experimental previsto na alínea *d)* do número anterior, é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

4- O período experimental previsto na alínea *d)* do número anterior é reduzido para 90 dias, caso o trabalhador à procura de primeiro emprego ou o desempregado de longa duração, possuam certificado de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado em centro protocolar de formação, MODATEX ou CEFOSAP.

Cláusula 10.ª

Contratos a termo

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

a) 30 dias nos contratos de duração igual ou superior a seis meses;

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

Cláusula 11.ª

Contratos em comissão de serviço

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 12.ª

Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previsto no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 13.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efetivamente desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.

2- As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo XV.

Cláusula 14.ª

Relatório único

A organização do relatório único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado ao SINDEQ, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres do empregador

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;

c) Usar de correção em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;

d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea *m)* da cláusula 16.ª;

e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;
g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;
j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 16.ª

Deveres do trabalhador

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados;
d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;
i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
j) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
l) Usar de correção em todos os atos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa;
m) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador;
n) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

Cláusula 17.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:
a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua dos benefícios e das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções disciplinares por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;
d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;
f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k)* do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f)* do número 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 18.ª

Transferência do local de trabalho/Mobilidade geográfica

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

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

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

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

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

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

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Cláusula 19.ª

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

Princípios gerais

1- A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2- Sejam quais forem as razões invocadas, a entidade patronal só poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 21.ª

Mobilidade funcional

1- Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

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

3- Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

4- A ordem de alteração deverá ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

5- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT, durante esse período ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.

6- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

Cláusula 22.ª

Trabalho a tempo parcial

1- As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a quarenta horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.

2- Os trabalhadores admitidos a tempo inteiro podem beneficiar do regime previsto no número anterior desde que ocorram circunstâncias que o justifiquem e haja acordo escrito entre as partes, nomeadamente a fixação do horário.

3- A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 23.ª

Definição do horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato coletivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3- Os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

Cláusula 24.ª

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais;

b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;

c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;

d) O intervalo de descanso pode, contudo, ser de duração inferior, com o limite de trinta minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

e) A meio do 1.º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;

f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;

g) A interrupção referida na alínea *e)* do número 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

2- As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

3- Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

Cláusula 25.ª

Trabalho por turnos

1- Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

2- Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, com exceção para o 3.º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início seja às 22h00 ou 23h00, respetivamente.

3- Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, de forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

Cláusula 26.ª

Adaptabilidade dos horários de trabalho

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nos termos constantes dos números seguintes:

1- A duração média do trabalho será apurada por referência a um período de oito meses;

2- O período normal do trabalho semanal fixado no número 1, alínea *a)*, da cláusula 24.ª pode ser aumentado, até ao máximo de cinquenta horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das duas horas dia desde que não ultrapasse as dez de trabalho dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar;

2.1- Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

2.2- As horas de aumento de trabalho referidas no 2.1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 %, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência;

3- O empregador sempre que careça de recorrer ao regime especial da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de cinco dias úteis antes do seu início, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham, por escrito, no prazo de dois dias úteis após afixação da respetiva proposta;

4- As horas efetuadas para além dos limites previstos nas alíneas *a)* e *b)* da cláusula 24.ª e na cláusula 25.ª - dentro do regime estabelecido nesta cláusula - serão compensadas:

a) Em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até ao final do período de referência;

ou

b) Pelo pagamento em singelo da retribuição base por cada uma daquelas horas efetuadas, sem qualquer descanso compensatório e sem redução de horário durante o período de referência;

5- Quanto às horas de compensação, a redução pode ser:

a) Em horas, em dias ou em meios-dias e o eventual remanescente pode ser aplicado em reduções de horário de trabalho noutros dias dentro do referido período de referência;

b) As horas ou os dias ou meios-dias de descanso compensatório podem ser fixados em horas, dias ou meios-dias imediatos ou não ao período normal de descanso semanal, ao período de férias ou a feriados, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

6- As horas prestadas a mais não conferem o direito a qualquer outra compensação para além da referida nos números 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição;

7- Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea *b)* do número 5, por antecipação ao período de aumento de horas do período normal de trabalho, dentro do período de referência e, excecionalmente, nos quatro meses posteriores ao termo do período de referência;

8- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas

na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos da redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade);

9- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as interrupções/pausas que a empresa acorde com os trabalhadores envolvidos antes do início ou durante o período de laboração em regime de adaptabilidade nos períodos de aumento de horas do período diário normal de trabalho;

10- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticar o regime especial de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais;

11- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e as/os trabalhadores deficientes ou com filhos de idade inferior a 18 meses;

12- O descanso compensatório pode ter lugar antes ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho;

13- Por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado;

14- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime da adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham;

15- No final do período de referência, tratando-se do regime previsto no número 2 e na alínea *a)* do número 4) desta cláusula, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor de remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo de descanso compensatório previsto na alínea *a)* do número 4 desta clausula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte;

16- No final do período de referência de 8 meses, tratando-se do regime previsto no número 2, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório

Cláusula 27.ª

Trabalho por turnos

1- Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2- É apenas considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turnos após o período de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 47.ª

6- O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

Cláusula 27.ª-A

Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, exceto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de 30 minutos.

5- Para efeito da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respetiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laborem no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico de trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afetar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas serem gozadas separadamente.

Cláusula 27.ª-B

Laboração em regime de quatro turnos diários

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, exceto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula, e ulteriores alterações depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 28.ª

Laboração contínua

1- Poderão as empresas que exerçam atividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adotar o sistema de laboração contínua.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 29.ª

Trabalho noturno

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

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7h00 e as 22h00.

Cláusula 30.ª

Trabalho suplementar

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

2- Para além das situações previstas na lei não se considera trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

3- O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior, não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, nos termos da lei.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, nos termos da lei.

6- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

7- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas, para cujo cômputo não são consideradas as horas de trabalho suplementar fundamentadas no âmbito do número 5 desta cláusula.

Cláusula 31.ª

Isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30 % do salário que estava efetivamente a receber.

2- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia e os trabalhadores que desempenhem funções de motorista.

Cláusula 32.ª

Início de laboração e tolerância

1- A hora adotada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3- Em casos excecionais, poderá haver uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4- Para tanto, o trabalhador terá de comunicar por escrito à empresa a razão de ser desse atraso, desde que esta lho exija.

5- A utilização abusiva da faculdade aqui prevista, ainda que com invocação de motivo atendível, poderá implicar a retirada da faculdade até dois meses, ou até três meses em caso de reincidência.

6- Aos trabalhadores que se atrasem para além dos períodos de tolerância não pode ser recusada a entrada no início da meia hora seguinte até metade de cada período de laboração.

7- O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia a sua não marcação não determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

Cláusula 33.ª

Deslocações

1- 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.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objeto específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 34.ª

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço, todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 35.ª

Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

O trabalhador tem direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª As frações de tempo serão contadas sempre como meias horas;

d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 36.ª

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 37.ª

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1- São da conta do empregador as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos diretamente pela deslocação.

2- O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da Segurança Social o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

Cláusula 38.ª

Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no Continente e nas ilhas adjacentes

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

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração suplementar à verba de 5,00 € por dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efetivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª;

f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

2- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para o efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajeto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 39.ª

Seguros e deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pelo empregador contra riscos de acidentes pessoais no valor de 32 500,00 €.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 40.ª

Retribuições mínimas

1- As retribuições de base devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes das tabelas referidas no anexo III.

2- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

n - Período normal de trabalho semanal.

3- Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respetivo regime, na aplicação da fórmula referida no número 2 as horas de falta serão descontadas na retribuição de base mensal, exceto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

Cláusula 41.ª

Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excecionais ser efetuado até ao 3.º dia útil do mês seguinte.

2- No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social respetiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.ª

Subsídio de refeição

1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado a que esteja obrigado.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado para os efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.ª a 38.ª, 87.ª e 88.ª deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

4- A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.

5- A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.ª e 86.ª é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efetivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

Cláusula 43.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fração subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015;

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fração subsequente, a partir da 101.ª hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

Cláusula 44.ª

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de fevereiro de 2015;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado a partir da 101.ª hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

Cláusula 45.ª

Descanso compensatório

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

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e a residência do trabalhador diste 3 km ou mais do local de trabalho e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

Cláusula 46.ª

Remuneração por trabalho noturno

1- O trabalho prestado entre as 20h00 e as 23h00 será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

2- O trabalho prestado entre as 23h00 e as 7h00 do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 47.ª

Remuneração do trabalho em regime de turnos

1- Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efetiva, seguintes:

a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente noturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %;

c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala - 30 %.

2- Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período noturno fixado na convenção coletiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens da remuneração mensal efetiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

$$\frac{15\,h + Pi \times H}{100 \times H}$$

Sendo:

h - O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período noturno;

Pi - A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respetivamente, nas alíneas *a), b)* ou *c)* do número 1 desta cláusula;

H - O número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3- Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do número 1 desta cláusula.

Cláusula 48.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efetivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.

2- No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3- As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos números 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

4- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas e ou licenças motivadas por:

a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;

b) Licença parental inicial, dentro dos limites legais;

c) Doença devidamente comprovada, até:

30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;

90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento/s prolongado/s por doença/s, desde que a duração do/s impedimento/s por doença não ultrapasse seis meses.

5- Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do número 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

$$1 \text{ dia de falta} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30 \times 12}$$

6- Nos casos de doença, nos termos dos números 3 e 4, alínea *c)*, desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano - períodos estes que são cumuláveis -, respetivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassarem seis meses.

7- O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.ª

Descanso semanal

1- Consideram-se dias de descanso semanal, o sábado e o domingo.

2- Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso:

a) Dos porteiros;

b) Em exposição ou feira;

c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente, *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas;

d) Trabalhadores em regime de turnos.

As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4- Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

Cláusula 50.ª

Feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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.

§ único. O feriado da Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos:

Terça-Feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

4- Poderá ser observado outro dia por acordo entre a maioria dos trabalhadores e o empregador em substituição dos feriados facultativos.

Cláusula 51.ª

Direito a férias

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

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 55.ª

Cláusula 52.ª

Aquisição do direito a férias

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

2- 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.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 53.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 59.ª

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 54.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 55.ª

Encerramento para férias

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;

b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.

2- Em caso de força maior, nomeadamente face á ausência efetiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias, no período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

Cláusula 56.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 57.ª

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».

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

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

Cláusula 58.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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

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

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

4- Cessando o 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 59.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

3- A retribuição do subsídio de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto nos números 3 desta cláusula, pode ser substituído por acréscimo do gozo de dias de férias, de acordo com o regime previsto nesta cláusula.

6- O regime previsto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, produz efeitos a partir do direito a férias a vencer-se a 1 de janeiro de 2015 e cessa se o direito a férias consagrado na lei for alterado no sentido do seu aumento, esteja este dependente, ou não, da assiduidade do trabalhador.

Cláusula 60.ª

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.ª

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

Cláusula 61.ª

Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e 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 de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera -se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 62.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.

3- Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:

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

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

b1) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior;

b2) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

d) A motivada 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) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) A motivada para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho;

l) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.

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

5- As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6- A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

Cláusula 62.ª-A

Prova do motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada

Cláusula 63.ª

Consequências das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, 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;

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

c) As previstas na alínea *j)* do número 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 3 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* do número 3 da cláusula anterior, 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 quarenta e oito horas.

5- Não determinam ainda perda da retribuição as faltas dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, bem como para acompanhar os filhos com idade inferior a 14 anos, a consultas médicas ou outras semelhantes, nomeadamente serviço de radiologia ou análises, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, e desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho e nunca podendo exceder meio-dia duas vezes por mês:

a) Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios-dias num só dia;

b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios-dias.

6- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, por acordo entre o trabalhador e o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 26.ª e sem prejuízo n disposto na cláusula 30.ª

O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 64.ª

Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada

Cláusula 65.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas referentes a um ou a 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.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.ª

Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VIII

Ação disciplinar

Cláusula 67.ª

Princípio geral

O regime da ação disciplinar, poder disciplinar, sanções, procedimento e prescrição é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 68.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições da Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 69.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 70.ª

Obrigações gerais do empregador

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação

dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 71.ª

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato coletivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou de tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 72.ª

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

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

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea *a)* do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas *b)*, *c)*, *i)*, *l)* e *m)* do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respetivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *g)* do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respetivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea g) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 73.ª

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 74.ª

Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores - Dois representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - Quatro representantes;
c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - Seis representantes;
d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - Oito representantes;
e) Empresas com mais de 500 trabalhadores - Dez representantes.

3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 75.ª

Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;
g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 76.ª

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respetivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- A ACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da ACT, compete a estes presidir às respetivas sessões.

Cláusula 77.ª

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou de algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 78.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 79.ª

Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de substâncias psicotrópicas.

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 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

3- O controlo de alcoolemia ou de substâncias psicotrópicas será efetuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriagues ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a deteção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efetuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, 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 da testemunha.

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

6- A realização do teste de alcoolemia ou do teste de deteção de substâncias psicotrópicas é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.

7- O trabalhador que apresente, ou se presuma que apresenta perante a recusa em efetuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2g/l ou cujo teste de substâncias psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da deteção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está Apto ou Não Apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.

9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.

10- Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 80.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;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção

Cláusula 81.ª

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador 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 formação 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 quarenta 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 pelo empregador, 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- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador 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.

7- 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.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente,

trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- A formação poderá ser dada em horário pós-laboral, podendo sê-lo ao sábado desde que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 82.ª

Crédito de horas e subsídio para formação continua

1- As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador 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 ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição

Cláusula 83.ª

Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 84.ª

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a 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 XII

Direitos especiais

Cláusula 85.ª

Parentalidade

Às/aos trabalhadores/as são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 86.ª

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalho dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 87.ª

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1- Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2- Nos casos referidos na alínea *b)* do número 1, o trabalhador tem direito ao pagamento das refeições verificadas nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7h00;
b) O almoço se tiver de tomá-lo antes das 11h30 ou depois das 14h30;
c) O jantar se tiver de tomá-lo antes das 19h30 ou depois das 21h30;
d) A ceia se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24h00.
3- Às situações referidas na alínea *a)* do número 1 é aplicável o disposto na alínea *d)* do número 2.
4- Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 88.ª

Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios

Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício da atividade sindical

Cláusula 89.ª

Atividade sindical nas empresas

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 90.ª

Reuniões de trabalhadores nas empresas

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respetiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.
2- Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
3- As reuniões referidas no número 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.
4- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora cm que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.
5- O empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.
6- Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

Cláusula 91.ª

Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

1- Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.
2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.ª

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 93.ª

Crédito de horas dos delegados sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas à primeira ausência.

Cláusula 94.ª

Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 95.ª

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 96.ª

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

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

2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um rédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;
d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Quatro membros;
e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - Seis membros;
f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - Sete membros.

6- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 97.ª

Disposição sobre categorias profissionais

1- É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.

2- Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.

3- Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar, com a duração mínima de quinhentas horas, que o habilite para o seu desempenho e de que a empresa careça, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua atividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4- Este trabalhador aufere a remuneração mensal imediatamente superior **à** correspondente à função predominante na sua área de produção.

5- Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para os efeitos do disposto no número 3.

Cláusula 98.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

3- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4- Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XV

Carreira profissional

Cláusula 99.ª

Costureira
Estágio, prática e carreira profissional

1- O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.

2- Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.

3- Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respetivo curso.

4- A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.

5- O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo, pois, qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.

6- Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

7- As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricotadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.

8- As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

Cláusula 100.ª

Estágio para as restantes categorias

1- Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI, todos os trabalhadores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.

2- Logo que completem o período máximo de estágio, um ano, os estagiários do sector administrativo - Grupo XIV ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

3- No sector administrativo, os trabalhadores classificados de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam a técnico administrativo de 2.ª classe.

4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.ª classe passam a 1.ª classe.

Cláusula 101.ª

Carreira para outras categorias profissionais

1- A carreira profissional para as profissões de costureiro e de oficial do grupo I-A, maquinista, grupo C-1, é a constante do anexo II.

2- Os prazos para mudanças de escalão para os grupos IV - Metalúrgicos, V - Construção civil e IX - Fogueiros são os constantes do anexo II.

Cláusula 102.ª

Remunerações durante o estágio

1- As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na retribuição mínima de costureira (grupo da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição/Tempo de serviço			
	60 %	70 %	80 %	90 %
Dos 16 aos 17 anos	6 meses	6 meses	6 meses	6 meses
Dos 17 aos 20 anos		6 meses	9 meses	9 meses
Dos 20 ou mais anos			6 meses	6 meses

2- Para as restantes categorias, os períodos de estágio previstos nas cláusulas 99.ª e 100.ª serão remunerados da seguinte forma:

a) No 1.º semestre 60 % e no 2.º semestre 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;

b) Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1.º ano 60 % e no 2.º ano 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam.

Cláusula 103.ª

Disposição final

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021 (texto consolidado), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2023 e que não foram objeto da presente revisão.

1- O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De 1 de janeiro a 31 de março 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 046,00 €
B	944,00 €
C	866,00 €
D	820,00 €
E	820,00 €
F	820,00 €
G	820,00 €
H	820,00 €
I	820,00 €

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 106,00 €
B	1004,00 €
C	926,00 €
D	850,00 €
E	840,00 €
F	830,00 €
G	824,00 €
H	822,00 €
I	821,00 €

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De 1 de janeiro a 31 de março de 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 084,00 €
B	970,00 €
C	890,00 €
D	855,00 €
E	835,00 €
F	820,00 €
G	820,00 €
H	820,00 €

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2024	
Grupos	Remunerações (€)
A	1 144,00 €
B	1030,00 €
C	950,00 €
D	915,00 €
E	895,00 €
F	840,00 €
G	835,00 €
H	821,00 €

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

ANEXO II

Categorias profissionais

Grupo I - Vestuário

A - Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

1.ª categoria - Alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);

2.ª categoria - Modistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores cm tecido ou peles de abafo;

3.ª categoria - Bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

a) Bordador(a) - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina. Será promovido(a) à categoria imediata de bordador(a) especializado(a) no período máximo de três anos;

b) Bordador(eira) especializado(a) - É o(a) trabalhador(a) especializado(a) que borda à mão ou à máquina;

c) Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou cm parte, peças de vestuário ou outros artigos. Será promovido(a) à categoria de costureiro(a) qualificado(a) no período máximo de três anos; todavia, sempre que este(a) profissional execute apenas as funções de fazer mangas, entretelas, bolsos de peito, forros e guarnecimentos ou outras tarefas mais simples, não será obrigatoriamente promovido(a) a costureiro(a) qualificado(a) decorridos que sejam três anos na categoria;

d) Costureiro(a) qualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;

e) Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos ou até atingir a idade de 18 anos, se aquele período de tempo se completar em momento anterior;

f) Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria;

g) Oficial - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o auxiliar oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Sempre que haja dois oficiais, um destes será promovido obrigatoriamente à categoria imediata, desde que tenha o mínimo de três anos na categoria;

h) Oficial especializado(a) - É o(a) trabalhador(a) que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra do vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e ou que dirige a sua equipa.

B - Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

4.ª categoria - Fabrico de vestuário masculino em série, exterior e interior, para homem e rapaz (fatos, coletes, casacos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, fatos de trabalho, camisas, pijamas, fardamentos militares e civis, bonés, chapéus de pano e palha, boinas, gravatas, lenços, fatos de banho, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

6.ª categoria - Fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e soutiens, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

7.ª categoria - Fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados(com exceção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.

1- *Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas finais nos artigos a confecionar ou confecionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

2- *Adjunto do chefe de produção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade, disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril sob a orientação do chefe de produção.

3- *Adjunto de cortador* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

4- *Ajudante de corte* - É o(a) trabalhador(a) que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

5- *Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina.

6- *Bordador(a) especializado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

7- *Cerzidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos no tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro, acabador e preparador.

8- *Chefe de linha ou grupo* - É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

9- *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção* - E o(a) trabalhador(a) responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

10- *Chefe de secção (encarregado)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações, execuções no corte e ou montagem e ou na ultimação da obra.

11- *Colador* - É o(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

12- *Cortador e ou estendedor de tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que estende e ou risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina. Se o cortador também cortar obra por medida, ganhará mais a importância de 2,50 €.

13- *Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

14- *Costureiro(a) especializado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

15- *Costureiro(a) qualificado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, podendo trabalhar cm todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro. Não há acesso automático para esta categoria.

16- *Distribuidor de trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

17- *Desenhador-criador de moda («designer»)* - É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspetos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando fatores como a beleza e a funcionalidade; labora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

18- *Desenhador de execução* - E o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou segundo diretivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efetuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efetua ainda outros trabalhos similares.

19- *Enchedor de bonecos* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.

20- *Engomador ou brunidor* - É o(a) trabalhador(a) que passa a ferro artigos a confecionar e ou confecionados.

21- *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor e oficial.

22- *Modelista* - É o profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros fatores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.

23- *Monitor* - É o(a) trabalhador(a) especializado que dirige o estágio.

24- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que faz várias correções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.

25- *Prenseiro* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com prensas ou balancés.

26- *Preparador* - É o(a) trabalhador(a) que vira golas, punhos e cintos e que marca colarinhos, bolsos, cantos, botões ou outras tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabadeira.

27- *Registador de produção* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção diária ou periódica nas ações fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28- *Tricotador* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô ou croché manual.
29- *Revisor* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.
30- *Riscador* - É o(a) trabalhador(a) que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.
31- *Revistadeira* - É o(a) trabalhador(a) que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confecionados e assinala defeitos e ou no final do fabrico separa e dobra os artigos para a embalagem.
32- *Tricotador especializado* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.
33- *Termocolador* - É o(a) trabalhador(a) que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.
34- *Adjunto de modelista* - É o(a) trabalhador(a) que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

C - Fabrico de peles

C1 - Fabrico de vestuário de peles de abafo

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.
a) Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) - É o(a) trabalhador(a) que colabora com o mestre ou com o chefe de secção no exercício das suas funções;
b) Cortador de peles - É o(a) trabalhador(a) que corta peles simples;
c) Costureiro - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas;
d) Costureiro especializado - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;
e) Adjunto do chefe de produção - É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção;
f) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto para as de chefia;
g) Esticador - É o(a) trabalhador(a) que estica as peles;
h) Maquinista - É o(a) trabalhador(a) que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria, será obrigatoriamente promovido a maquinista especializado;
i) Maquinista especializado - É o(a) trabalhador(a) que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria;
j) Mestre (chefe de secção) - É o/a trabalhador que executa os moldes em pano ou em tuals e as provas, provando igualmente as peles;
l) Peleiro - É o(a) trabalhador(a) que corta em frações peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário;
m) Peleiro-mestre - É o/a trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e assinar qualquer das funções do ramo de peles.

C2 - Fabrico de vestuário sem pêlo, napas e sintéticos

Tipo de fabrico previsto na 4.ª categoria.
a) Acabador - É o/a trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão;
b) Adjunto do chefe de produção - É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção;
c) Adjunto de cortador - É o/a trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas;
d) Adjunto de modelista - É o/a trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo;
e) Ajudante de corte - É o(a) trabalhador(a) que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor;
f) Bordador - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina;
g) Bordador especializado - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional;
h) Cerzidor - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos nos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados, pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureira, acabador e preparador;

i) Chefe de linha ou grupo - É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou as prensas e ou as embalagens;

j) Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção - E o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril;

l) Chefe de secção (encarregado) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou ultimação da obra;

m) Colador - É o(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina;

n) Cortador à faca - É o(a) trabalhador(a) que corta e combina os retalhos das peles;

o) Cortador de peles e ou tecidos - É o(a) trabalhador(a) que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de peles ou de tecidos), à mão ou à máquina;

p) Costureiro - É o(a) trabalhador(a) que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina;

q) Costureira especializada - É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;

r) Costureira qualificada - É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático;

s) Desenhador criador de moda («designer») - É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspetos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando fatores como a beleza e funcionalidade; elabora e executa os planos estabelecendo as informações necessárias sobre as matérias e os produtos a utilizar;

t) Distribuidor de trabalho - É o(a) trabalhador(a) que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico;

u) Engomador ou brunidor - É o(a) trabalhador(a) que passa a ferro artigos a confecionar ou confecionados;

v) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, exceto para as de chefia, modelista ou monitor;

x) Modelista - É o(a) trabalhador(a) que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes;

y) Monitor - É o(a) trabalhador(a) especializado que dirige o estágio;

z) Oficial - É o(a) trabalhador(a) que faz correções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções;

z1) Orlador - É o(a) trabalhador(a) que executa os orlados;

z2) Orlador especializado - É o(a) trabalhador(a) que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional;

z3) Prenseiro - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com prensas e ou balancés;

z4) Preparador - É o(a) trabalhador(a) que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador;

z5) Registador de produção - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas;

z6) Tricotador - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô ou croché manual;

z7) Tricotador especializado - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional;

z8) Termocolador - É o(a) trabalhador(a) que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina;

z9) Revisor - É o(a) trabalhador(a) responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos ou em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos;

z10) Riscador - É o(a) trabalhador(a) que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte;

z11) Revistador - É o(a) trabalhador(a) que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confecionados e assinala os defeitos.

D - Fabrico de flores

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

a) Adjunto de chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções;

b) Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que executa os moldes em pano ou *tuals* e orienta a secção, tanto na parte técnica como na prática;

c) Cortador de flores - É o(a) trabalhador(a) que corta à mão ou à máquina as flores;
d) Engomador de flores - É o(a) trabalhador(a) que engoma as flores;
e) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período de um ano, para as categorias das alíneas *c)*, *f)*, *g)* e *h)*, ou até atingir a idade de 18 anos se aquele período de tempo se completar em momento anterior;
f) Florista - É o(a) trabalhador(a) que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores;
g) Tintureiro de flores - É o(a) trabalhador(a) que tinge as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas;
h) Toucador - É o(a) trabalhador(a) que faz toucados e chapéus de adorno.

E - Fabrico de artigos desportivos e de campismo

Tipo de fabrico previsto na 5.ª categoria.
a) Adjunto de chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções;
b) Adjunto de oficial cortador - É o(a) trabalhador(a) que ajuda na execução dos vários serviços em artigos desportivos e de campismo;
c) Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que superintende na secção e orienta no trabalho, tanto na parte técnica como na prática;
d) Costureiro - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo;
d1) Costureira especializada - É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional;
d2) Costureira qualificada - É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático;
e) Colador - É o(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina;
f) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto as de chefia;
g) Oficial de cortador - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços em artigos desportivos e de campismo, nomeadamente estendendo e ou riscando e ou medindo e ou cortando e ou cosendo e ou soldando e ou secando;
h) Preparador e ou acabador - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confecionar e ou confecionados;
i) Termocolador - É o(a) trabalhador(a) que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

F - Fabrico de chapéus de pano e de palha

a) Apropriagista - É o(a) trabalhador(a) que executa as operações de acabamento de chapéus de pano e de palha;
b) Cortador - É o(a) trabalhador(a) que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus;
c) Costureira especializada - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional;
d) Costureira - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina;
e) Encarregado - É o(a) trabalhador(a) que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço;
f) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, exceto para as de chefia;
g) Passador - É o(a) trabalhador(a) que passa a ferro os artigos a confecionar.

G - Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

Alfineteira ou coladeira - É o(a) trabalhador(a) que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (letra-I).
Ajudante de afinador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do afinador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F).
Ajudante de branqueador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do branqueador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H).
Ajudante de debuxador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do debuxador, podendo substituí-lo em faltas ocasionais. (letra-D).

Ajudante de engomador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do engomador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H).

Ajudante de estampador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do estampador, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-G).

Ajudante de maquinista das máquinas de agulhetas de plástico ou aço - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de maquinista das máquinas de cobrir borracha - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de cobrir borracha, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de cordões e «soutache» - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de maquinista de fabrico de franjas ou galões - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do maquinista de fabrico de franjas ou galões, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de «tricôt» e «*filets*» - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets*, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas *saurer* e análogas, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de oficial de roda - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do oficial de roda, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I).

Ajudante de secador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do secador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H).

Ajudante de tintureiro - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do tintureiro e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F).

Ajudante de vaporizador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o trabalho do vaporizador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H).

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos - É o(a) trabalhador(a) que procede à análise e ensaios físicos ou químicos de todas as matérias-primas de produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem. (letra-E).

Apanhadeira de malhas ou rendas - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam. (letra-H).

Bobinadeira ou encarretedeira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (letra-H).

Borrifador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de borrifar tecidos. (letra-I).

Branqueador - É o(a) trabalhador(a) que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas. (letra-G).

Centrifugador - É o(a) trabalhador(a) responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte. (letra-G).

Cerzideira de malhas ou de rendas - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cerzir. (letra-H).

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exatidão dos resultados obtidos. (letra-C).

Clorador - É o(a) trabalhador(a) que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro. (letra-G).

Colorista - É o(a) trabalhador(a) especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas. (letra-C).

Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira - É o(a) trabalhador(a) que manualmente risca ou talha a malha em panos destinados à confecção. (letra-H).

Cortador mecânico - É o(a) trabalhador(a) que, com tesouras de acionamento mecânico ou elétrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confeção. (letra-H).

Cortador de relevo - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos. (letra-H).

Debuxador - É o(a) trabalhador(a) especializado em desenho de debuxo. (letra-C).

Embalador de órgãos - É o(a) trabalhador(a) que, além de embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz ainda o respetivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respetivos pesos. (letra-G).

Enfiadeira de máquinas «Cotton» - É o(a) trabalhador/a que enfia as malhas nos pentes das máquinas *Cotton*. (letra-H).

Engomador - É o(a) trabalhador(a) que procede a gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a rámula secadeira com *foulards* de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar. (letra-G).

Ensacador de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento de bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente. (letra-I).

Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola - É o(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas, ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo. (letra-F).

Fechadeira - É o(a) trabalhador(a) que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (letra-H).

Fixador de tecidos - É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de fixar tecidos. (letra-G).

Fotogravador - É o(a) trabalhador(a) que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro).(letra-F).

Gazeador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos. (letra-G).

Humidificador - É o(a) trabalhador(a) que controla a percentagem de humidade e o tempo de humidificação da seda. (letra-G)

Lavadeira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroestractores ou tumblers. (letra-I).

Lavadeira de quadros ou de mesas - É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros ou as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira. (letra-I).

Lubrificador - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da lubrificação das máquinas. (letra-I).

Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço - É o(a) trabalhador(a) que opera com este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas de bordar de cabeças - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinistas de máquinas circulares mecânicas e Jacquard -É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas de cobrir borracha - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache- É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas (letra-H).

Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas de fabrico de «tricôt» e «*filets*» - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Maquinista de máquinas «Leavers» - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-H).

Medidor ou enrolador - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer separadamente. Quando a medição é feita em aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores. (letra-G).

Mercerizador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos. (letra-G).

Noveleira ou enoveleira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos. (letra-H).

Oficial de mesa - É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas. (letra-H).

Oxidador - É o(a) trabalhador(a) que tem funções idênticas às de tintureiro. (letra-G).

Pesador de drogas - É o(a) trabalhador(a) que pesa corantes e produtos químicos. (letra-G).

Picador de cartões de debuxo - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos. (letra-F).

Picador de cartões de «jaquard» - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter. (letra-E).

Planificador de corte - É o(a) trabalhador(a) que estuda e planifica o traçado para o corte, distribuindo os moldes pela menor superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível. (letra-F).

Polidor de fios - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (*Polished* e*Tuine--Ficells)*.(letra-H).

Prensador de meadas - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de prensar meadas. (letra-I)

Preparador de banhos - É o(a) trabalhador(a) que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis. (letra-G).

Preparador de cargas de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as da pronto-material, antes e depois do tingimento. (letra-H).

Preparador de gomas - É o(a) trabalhador(a) que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios. (letra-I).

Preparador de lotes - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matéria-prima para a obtenção de determinado número de qualidade de fio. (letra-G).

Preparador de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais. (letra-F).

Preparador de tintas - É o(a) trabalhador(a) que nas estamparias procede a preparação de tintas. (letra-F).

Ramulador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas.

Recolhedor de amostras - É o(a) trabalhador(a) que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório. (letra-I).

Recolhedor de cotão - É o(a) trabalhador(a) que retira cotão das máquinas, colocando-o em paletes. (letra--I).

Recortadeira ou enroladeira - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis. (letra-H).

Recuperador de banhos - É o(a) trabalhador(a) que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem. (letra-G).

Recuperador de cotão ou desperdícios - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão recuperável, colocando-o em paletas. (letra-I).

Reforçador de quadros - É o(a) trabalhador(a) que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estamparia. (letra-G).

Remalhadeira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de remalhar. (letra-H).

Repinador - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (letra-I).

Retocador de tecidos - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (letra-G).

Retorcedor - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (letra-H).

Secador - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas. (letra-G).

Seladeira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (letra-H).

Tesourador ou tosquiador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos. (letra-G).

Texturizador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de texturizar. (letra-H).

Tintureiro - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede a tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas, é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas. (letra-G).

Transportador - É o(a) trabalhador(a) que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (letra -I).

Tricotador manual - É o(a) trabalhador(a) que com agulhas lisas ou de crochet fabrica manualmente panos destinados à confecção. (letra-H).

Tufador - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos. (letra-G).

Urdidor - É o(a) trabalhador(a) que conduz uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas. (letra-G).

Vaporizador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar. (letra-G).

Vigilante de águas - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções. (letra-G).

Técnico de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análi-

ses e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correções de acordo com os resultados obtidos. (letra-C).

Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

Nota: Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respetiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos à respetiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

Grupo II - Organização e planeamento

a) Agente de planeamento - É o(a) trabalhador(a) com mais de dois anos de planeador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de ação; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as ações em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias-primas a encomendar;

b) Agente de tempos e métodos - É trabalhador, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras atividades acessórias;

c) Cronometrista - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, efetua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção;

d) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas *c)* e *e)*;

e) Planeador - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

Grupo III - Serviço de portaria

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

Grupo IV - Metalúrgicos

a) Afinador de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção;

b) Ajudante de montador - É o(a) trabalhador(a) que conduz a viatura onde são transportados OS toldos e ajuda o montador de toldos nas suas tarefas;

c) Canalizador - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais;

d) Chefe de serralharia - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e acessórios inerentes à secção;

e) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *e)*, *f)*, *h)* e *i)*;

f) Fresador mecânico - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza;

g) Mecânico de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica;

h) Montador de toldos - É o(a) trabalhador(a) que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do ajudante de montador de toldos;

i) Operador não especializado - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho;

j) Serralheiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e instalações elétricas;

l) Torneiro - É o(a) trabalhador(a) que, operando cm torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Nota: Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de fim de quatro anos na categoria.

Grupo V - Construção civil

a) Encarregado geral - É o(a) trabalhador(a) diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais;

b) Chefe de pedreiros e ou carpinteiros e ou pintores - É o(a) trabalhador(a) que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores;

c) Carpinteiro - É o(a) trabalhador(a) que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição;

d) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para as categorias das alíneas *e)*, *f)* e *g)* durante o período de um ano;

e) Servente - É o(a) trabalhador(a), sem qualquer qualificação ou especialização, que trabalha nas obras, aterros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade;

f) Pedreiro ou trolha - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares;

g) Pintor - É o(a) trabalhador(a) que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electroestática, aplica tinta de acabamentos, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar;

h) Operador não especializado - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

Nota: Os trabalhadores classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

Grupo VI - Eletricistas

a) Ajudante de eletricista - É o(a) trabalhador(a) que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial.

O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos;

b) Chefe de eletricista ou técnico eletricista - É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico eletricista;

c) Estagiário (aprendiz) - É o(a) trabalhador(a) que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.

O estágio terá a duração máxima de um ano;

d) Oficial eletricista - É o(a) trabalhador(a) eletricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens;

e) Pré-oficial eletricista - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar mais de dois anos nesta categoria.

Grupo VII - Transportes

a) Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos;

b) Coordenador de tráfego - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige o serviço de motoristas;

c) Motorista - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados. Os motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo ajudante de motorista.

Grupo VIII - Cantinas e refeitórios

a) Chefe de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa;

b) Copeiro - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar em serviço de

preparação de refeições e excecionalmente em serviços de refeições;

c) Cozinheiro - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros, um será classificado como chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 5,00 € mensais;

d) Controlador-caixa - É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respetivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo;

e) Despenseiro - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitório. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios;

f) Ecónomo - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos;

g) Empregado de balcão - É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção;

h) Empregado de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores;

i) Estagiário-praticante - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

Grupo IX - Fogueiros

a) Encarregado de fogueiro - É o(a) trabalhador(a) que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros;

b) Fogueiro - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios;

c) Ajudante de fogueiro - É o(a) trabalhador(a) que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966).

Nota: Os trabalhadores fogueiros classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

A - Armazéns

a) Arrumador - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico;

b) Caixeiro de armazém - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efetuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento;

c) Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento;

c1) Colecionador - É o(a) trabalhador(a) responsável pela elaboração das coleções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários;

c2) Conferente - É o(a) trabalhador(a) que, segundo diretrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias;

d) Distribuidor - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda;

e) Embalador - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua atividade separando e ou embalando os artigos neles

existentes;

e1) Encarregado de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens;

f) Estagiário - É o/a trabalhador/a que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas *b)* e *h)*;

g) Etiquetador - É o(a) trabalhador(a) que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos;

h) Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

B - Compras, vendas e *marketing*

a) Chefe de compras e ou vendas - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a ação dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona;

b) Assistente comercial - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transações efetuadas e as condições de mercado (corresponde a vendedor/a nas antigas categorias).

C - Caixeiros de venda ao público

a) Arrumador - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) Caixeiro - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

c) Caixeiro-ajudante - É o(a) trabalhador(a) que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

d) Caixeiro-chefe - É o(a) trabalhador(a) que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.

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

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

g) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea *c)*.

Grupo XI - Segurança, Higiene e saúde

Auxiliar de enfermagem - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o médico e o enfermeiro nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

Enfermeiro(a)- coordenador(a) - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções, inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico: presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doente; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial enfâse para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais me particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico: efetua registos relacionados com a sua atividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

Médico(a) do trabalho - Desenvolve estudos e ações sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores

e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico(a) de serviço social - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução de problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de ajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais;

Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

Grupo XII - Serviços de limpeza e jardinagem

a) Chefe de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza da empresa e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza;

b) Empregado de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de limpeza;

c) Jardineiro - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar, quando anexo às instalações da empresa.

Grupo XIII - Lavandarias

Secção de branqueamento:

a) Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento) - E o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento;

b) Operador(a) de máquinas de branqueamento - É o(a) trabalhador(a) que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

Grupo XIV - Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais.

Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto direto, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respetivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde a estagiário de escriturário e terceiro-escriturário, nas antigas categorias).

Auxiliar administrativo - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

Técnico(a) administrativo - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar

segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior. (Corresponde á antiga categoria de escriturário).

Técnico(a) de contabilidade - É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística. (Corresponde à antiga categoria de guarda-livros).

Técnico(a) de secretariado - É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e atas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, *fax* e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers,* organizar a agenda, efetuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas atas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efetuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde à antiga categoria de secretario da direcção e subchefe de secção).

Operador(a) informático - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente receciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções acionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores. (Corresponde à antiga categoria de operador de computador).

Diretor(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

Secretário/a-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

Chefe de escritório - É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico(a) de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica -financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

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

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

Programador(a) - 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 objetivos a atingir; prepara 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 necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o *telex* em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações 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 destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Telefonista:

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Contínuo(a) - Executa diversos serviços, tais como:

Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Servente de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais - Categorias

A	
Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção	I-B e I-C2
Desenhador-criador de moda (*designer*)	I-B, I C1 e 1-C2
Médico(a) do trabalho	XI
Peleiro-mestre	I-C1
B	
Adjunto de chefe de produção	I-B, I-C2 e 1-C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado geral	V
Enfermeiro-coordenador	XI
Técnico(a) de serviço social	XI
Técnico(a) superior de higiene no trabalho	XI
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de eletricista ou técnico eletricista	VI
Chefe de laboratório	I-G
Chefe de secção (encarregado)	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia	IV
Colorista	I-G
Debuxador	I-G
Encarregado de armazém	X-A
Encarregado de fogueiro	IX
Enfermeiro(a)	XI
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Técnico de laboratório	I-G
D	
Afinador de máquinas de 1.ª	IV

Ajudante de debuxador	I-G
Assistente comercial ou vendedor	X -B
Auxiliar de enfermagem	XI
Canalizador de 1.ª	IV
Chefe de carpinteiros	V
Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2
Chefe de pedreiros	V
Chefe de pintores	V
Chefe de secção	X-A
Colecionador	X-A
Coordenador de tráfego	VII
Fiel de armazém	X-A
Fogueiro de 1.ª	IX
Fresador de 1.ª	IV
Mecânico de automóveis de 1.ª	IV
Motorista de pesados	VII
Oficial eletricista	VI
Peleiro	I-C1
Serralheiro mecânico de 1.ª	IV
Técnico de segurança e higiene no trabalho	XI
Torneiro de 1.ª	IV
E	
Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção)	I-C1
Adjunto de modelista	I-B, I-C1 e I-C2
Afinador de máquinas de 2.ª	IV
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	I-G
Caixeiro chefe de secção	X-C
Caixeiro-chefe	X-C
Canalizador de 2.ª	IV
Carpinteiro de 1.ª	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador de peles à faca	I-C2

Desenhador de execução	I-B
Fresador de 2.ª	IV
Mecânico de automóveis de 2.ª	IV
Monitor	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII
Oficial cortador	I-E
Oficial especializado	I-A
Pedreiro de 1.ª	V
Picador de cartões de «*jacquard*»	I-G
Pintor de 1.ª	V
Serralheiro de 2.ª	IV
Torneiro de 2.ª	IV
Trolha de 1.ª	V
F	
Adjunto de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto de oficial cortador	I-E
Ajudante de afinador	I-G
Ajudante de montador	IV
Ajudante de tintureiro	I-G
Caixeiro	X-C
Caixeiro de armazém	X-A
Canalizador de 3.ª	IV
Carpinteiro de 2.ª	V
Chefe de secção	XIII
Cortador de peles	I-C1
Cortador de peles e ou tecido	I-C2
Cortador e ou estendedor de tecidos	I-B
Cozinheiro	VIII
Cronometrista	II
Ecónomo	VIII
Encarregado	I-F
Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	I-G
Esticador	I-C1

Fogueiro de 2.ª	IX
Fotogravador	I-G
Fresador de 3.ª	IV
Maquinista especializado	I-C1
Mecânico de automóveis de 3.ª	IV
Montador de toldos	IV
Oficial	I-B e I-C2
Pedreiro de 2.ª	V
Picador de cartões de debuxo	I-G
Pintor de 2.ª	V
Planeador	II
Planificador de corte	I-G
Pré-oficial eletricista do 2.º ano	VI
Preparador de laboratório	I-G
Preparador de tintas	I-G
Revisor e ou controlador de qualidade	I-B e I-C2
Riscador	I-B e I-C2
Serralheiro mecânico de 3.ª	IV
Torneiro de 3.ª	IV
Trolha de 2.ª	V
G	
Adjunto de cortador	I-B e I-C2
Ajudante de estampador	1 -G
Ajudante de motorista	V
Apropriagista	I-F
Branqueador	I-G
Centrifugador	I-G
Clorador	I-G
Controlador de produção/registador de produção	I-B e I-C2
Controlador-caixa	VIII
Costureira qualificada (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I-E
Despenseiro	VIII
Embalador de órgãos	I-G

Engomador	1-G
Engomador-brunidor	I-B e I-C2
Fixador de tecidos	1-G
Fogueiro de 3.ª	IX
Gazeador	I-G
Humidificador	I-G
Maquinista	I-C1
Maquinista de máquinas «*leavers*»	I-G
Medidor ou enrolador	1-G
Mercerizador	I-G
Oficial	I-A
Oxidador	I-G
Pesador de drogas	I-G
Prenseiro	I-B e I-C2
Pré-oficial eletricista do 1.º ano	VI
Preparador de banhos	I-G
Preparador de lotes	I-G
Ramulador	I-G
Recuperador de banhos	I-G
Reforçador de quadros	I-G
Retocador de tecidos	I-G
Secador	I-G
Tesourador ou tosquiador	I-G
Tintureiro	I-G
Tufador	I-G
Urdidor	I-G
Vaporizador	I-G
Vigilante de águas	I-G
H	
Ajudante de branqueador	I-G
Ajudante de corte	I-B e I-C2
Ajudante de eletricista	VI
Ajudante de engomador	I-G

Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos	IX
Ajudante de secador	I-G
Ajudante de vaporizador	I-G
Apanhadeira de malhas ou rendas	I-G
Arrumador	X-A e X-C
Bobineira ou encarretedeira	I-G
Bordador especializado	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro-ajudante	X-C
Cerzideira	I-B e I-C2
Cerzideira de malhas ou de rendas	I-G
Chefe de limpeza	XII
Colador	I-B, I-C2 e I-E
Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira	I-G
Cortador	I-F
Cortador de relevo	I-G
Cortador mecânico	I-G
Costureira especializada	I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Costureira qualificada	I-A e I-E
Distribuidor	X-A e X-C
Distribuidor de trabalho	I-B e I-C2
Embalador	X-A
Empregado de balcão	VIII
Empregado de refeitório	VIII
Enfiadeira de máquinas «*cotton*»	I-G
Etiquetador	X-A
Fechadeira	I-G
Maquinista de máq. circulares mecânicas e *jacquard*	I-G
Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	I-G
Maquinista de máq. *cotton ketten* e *raschel*	I-G
Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	I-G
Maquinista de máq. de bordar de cabeças	I-G
Maquinista de máq. de cobrir borracha	I-G
Maquinista de máq. de fab. de «*tricôt*» e «*filets*»	I-G

Maquinista de máq. de fab. de cordões e «*soutache*»	I-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	I-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	I-G
Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	I-G
Maquinista de máq. Retas manuais e ou motorizadas ou automáticas	I-G
Noveleira ou enoveleira	I-G
Oficial de mesa	I-G
Operador não especializado	IV e V
Orlador especializado	I-C2
Passador	I-F
Polidor de fios	I-G
Porteiro	III
Preparador de cargas de bobinas	I-G
Recortadeira ou enroladeira	I-G
Remalhadeira	I-G
Retorcedor	I-G
Revistador	I-B e I-C2
Seladeira	I-G
Servente	V
Termocolador	I-B, I-C2 e I-E
Texturizador	1-G
Tricotador especializado	I-B e I-C2
Tricotador manual	I-G
I	
Acabador	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos	IX
Ajudante de maquinista das máquinas «*saurer*» e análogas	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «*tricôt*» e «*filets*»	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «*soutache*»	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	I-G
Ajudante oficial de roda	I-G

Alfineteira ou coladeira	I-G
Bordador	I-A, I-B e I-C2
Borrifador	I-G
Copeiro	VIII
Cortador de flores	I-D
Costureira	I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Empregado de limpeza	XII
Enchedor de bonecas	I-B
Engomador de flores	I-D
Ensacador de bobinas	I-G
Florista	I-D
Jardineiro	XII
Lavadeira	I-G
Lavadeira de quadros ou de mesas	I-G
Lubrificador	I-G
Operador de máquinas de branqueamento	XIII
Orlador (praticante)	I-C2
Prensador de meadas	I-G
Preparador	I-B, I-C2 e I-E
Preparador de gomas	I-G
Recolhedor de amostras	I-G
Recolhedor de cotão	I-G
Recuperador de cotão ou desperdícios	I-G
Repinador	I-G
Tintureiro de flores	I-D
Toucador	I-D
Transportador	I-G
Tricotador	I-B e I-C2

Nota: As categorias mencionadas ou qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores» referidas neste CCT entende-se que aquelas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO IV

Enquadramentos profissionais

Trabalhadores administrativos

A

Diretor de serviços;
Chefe de escritório;
Secretário-geral.

B

Chefe de departamento;
Chefe de serviços;
Contabilista/Técnico de contas;
Analista de sistemas.

C

Chefe de secção;
Programador;
Tesoureiro;
Técnico de contabilidade (guarda-livros).

D

Correspondente em línguas estrangeiras;
Operador informático;
Técnico de secretariado (antigo subchefe de secção e secretaria de direcção).

E

Técnico administrativo de 1.ª classe (antigo primeiro-escriturário);
Caixa.

F

Técnico administrativo de 2.ª classe. (antigo segundo-escriturário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª).

G

Assistente administrativo. (antigo terceiro-escriturário e antigo operador de registo de dados de 2.ª);
Rececionista;
Telefonista.

H

Auxiliar administrativo;
Continuo;
Servente de limpeza.

Porto, 13 de março de 2024.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado em 24 de abril de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 113/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

(...)

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.ª

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Mantém-se em vigor o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, em tudo o que não foi acordado alterar na presente revisão.

2- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 484,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 267,00 €
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 138,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 105,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 012,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	920,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	895,00 €

VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	888,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	878,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	868,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	858,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	848,00 €
XIII	Praticante	820,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 16,15 €;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 69,90 €;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 8,00 €;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 9,00 €;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 46,35 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 2 de abril de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, na qualidade de mandatária.

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

Hélder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.
Mário João Chambel Geraldo, 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;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

STEEM - Sindicato do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira.

Depositado a 23 de abril de 2024, a fl. 61 do livro n.º 13, com o n.º 108/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2020, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 484,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 267,00 €
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 138,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 105,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 012,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	920,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	895,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	888,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	878,00 €

X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	868,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	858,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	848,00 €
XIII	Praticante	820,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 16,15 €;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 69,90 €;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 8,00 €;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 9,00 €;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 46,35 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 50 empresas e 1000 trabalhadores.

Lisboa, 11 de abril de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Pinho, mandatário.
Vera Falhas, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão

veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.ª

Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente 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- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.ª

Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.ª

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.ª

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio-dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.ª

Contrato de trabalho

1- Sem prejuízo das obrigações respeitantes ao dever de informação, que podem ser transmitidas por anexo ou declaração, o contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

a) Identificação dos outorgantes;
b) Categoria profissional do trabalhador;
c) Período normal de trabalho;
d) Retribuição;
e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
g) Data de início do contrato.
2- No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:
a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II, trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.
2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.
3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.
5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:
a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;
b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.
3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.
4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 12.ª

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:
a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;
b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.ª

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes,

de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.ª

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao 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 formação profissional;

f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

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

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

i) 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;

j) 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;

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

l) 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 14.ª-A

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- O empregador e os trabalhadores entre si não podem praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

Cláusula 15.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

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) 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;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) 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;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.ª

Garantias do trabalhador

1- 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 e no presente CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos 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 previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.ª

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.ª

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e as 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 20.ª, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.ª

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a)*;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- 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.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.ª («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.ª

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim de semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o 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 que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

Cláusula 24.ª

Limites de trabalho suplementar

1- Nos casos previstos na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.ª

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado 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- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

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

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno que compreenda o período entre as 0h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.ª («Retribuição do trabalho nocturno») e 52.ª («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 27.ª

Local habitual de trabalho - Princípio geral

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 27.ª-A

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo para prestação de teletrabalho celebrado especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

3- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4- Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

5- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde

e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

6- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

7- Nas demais disposições relativas à prestação de teletrabalho aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 28.ª

Deslocações e pagamento

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.ª

Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.ª

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufira.

Cláusula 31.ª

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

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

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

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.ª

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.ª

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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 contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 34.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois 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 a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.
4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.ª

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.
2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.
3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.ª

Alteração de 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 pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.ª

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 38.ª

Feriados

1- São considerado feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.
2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.ª

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 40.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 de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 40.º-A;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, 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 educativa do filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 40.ª-A

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

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

2- Aplica-se o disposto na alínea *b)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 41.ª

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 42.ª

Consequências das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, 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 no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *k)* do número 2 da cláusula 40.ª (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 44.ª

Licença sem retribuição

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

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- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- 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 efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 45.ª

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.ª

Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.ª

Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.ª

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de seis diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de seis diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.ª

Subsídio de férias

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.ª, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 52.ª

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) O trabalho suplementar superior a 100 horas é pago a 75 % a partir da 2.ª hora;

c) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea *b)* do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.ª

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.ª, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.ª

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.ª (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas *a)* e *b)*;

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c)*.

Cláusula 56.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.ª

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.ª

Cessação do contrato de trabalho

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

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento colectivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- Para efeitos no disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.ª-A

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.ª-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante co-

municação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 61.ª

Certificado de trabalho

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 62.ª

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, 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 63.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 64.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 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Cláusula 65.ª

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de

no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 66.ª

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.ª (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.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.

Cláusula 68.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 o empregador 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 69.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 12 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 12 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 12 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 70.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.

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 71.ª

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 72.ª

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 73.ª

Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
b) Duração da acção formação;
c) Objectivos da acção de formação;
d) Conteúdo da acção de formação;
e) Resultados da avaliação da formação;
f) Identificação do(s) formador(es);
g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas *a)* a *f)* do número anterior.

Cláusula 74.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 75.ª

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 76.ª

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho,

garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.ª

Saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.ª

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.ª

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 80.ª

Direito à actividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.ª

Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 82.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 83.ª

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 85.ª

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a indústria farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignado na cláusula 2.ª

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de telemarketing.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Director de serviços - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Director técnico - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de logística - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

Secretário(a) de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico especializado - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/Recepcionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III

VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

ANEXO III

Evolução na carreira profissional

1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria.

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito.

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 484,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 267,00 €
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 138,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 105,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 012,00 €

VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	920,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	895,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	888,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	878,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	868,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	858,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	848,00 €
XIII	Praticante	820,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 16,15 €;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 69,90 €;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 8,00 €;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 9,00 €;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 46,35 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 50 empresas e 1000 trabalhadores.

Lisboa, 11 de abril de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Pinho, mandatário.
Vera Falhas, mandatária.

Depositado a 23 de abril de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 112/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023 e n.º 43, de 22 de novembro de 2023, respetivamente.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do cct

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (…)
2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.
3- (…)
4- (…)
5- (…)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 484,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 267,00 €
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 138,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 105,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 012,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	920,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	895,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	888,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	878,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	868,00 €

XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	858,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	848,00 €
XIII	Praticante	820,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 16,15 €;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 69,90 €;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 8,00 €;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 9,00 €;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 46,35 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 2 de abril de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Depositado a 23 de abril de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 109/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022 e n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 330 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto na presente cláusula, substituindo-se e republicando-se o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022 e n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevigência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de empresa sob a forma de anexo II.

10- O novo Regulamento de Carreiras Profissionais de Técnicos Operacionais, constante do anexo I do presente acordo de empresa, entrará em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 67.ª

Subsídio de alimentação

1- (*Mantêm a redação em vigor*.)
2- (*Mantêm a redação em vigor*.)
3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 9,00 € por cada dia de trabalho prestado.
4- (*Mantêm a redação em vigor*.)
5- (*Mantêm a redação em vigor*.)
6- (*Mantêm a redação em vigor*.)

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2024:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1			907	937	967	997	1 032	1 067	1 102	1 137	1 172			
A2			1 032	1 067	1 102	1 137	1 172	1 207	1 247	1 287	1 327			
B1			1 137	1 172	1 207	1 247	1 287	1 327	1 367	1 412	1 457	1 502	1 557	
B2			1 287	1 327	1 367	1 412	1 457	1 502	1 557	1 612	1 667	1 722	1 777	
C1			1 457	1 502	1 557	1 612	1 667	1 722	1 777	1 832	1 887	1 952	2 017	2 082
C2			1 722	1 777	1 832	1 887	1 952	2 017	2 082	2 147	2 212	2 287	2 362	2 437

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2025:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1			932	962	992	1 022	1 057	1 092	1 127	1 162	1 197			
A2			1 057	1 092	1 127	1 162	1 197	1 232	1 272	1 313	1 354			
B1			1 162	1 197	1 232	1 272	1 313	1 354	1 394	1 440	1 486	1 532	1 588	
B2			1 313	1 354	1 394	1 440	1 486	1 532	1 588	1 644	1 700	1 756	1 813	
C1			1 486	1 532	1 588	1 644	1 700	1 756	1 813	1 869	1 925	1 991	2 057	2 124
C2			1 756	1 813	1 869	1 925	1 991	2 057	2 124	2 190	2 256	2 333	2 409	2 486

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os traba-

lhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 330 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto na presente cláusula, substituindo-se e republicando-se o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022 e n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevigência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de empresa sob a forma de anexo II.

10- O novo Regulamento de Carreiras Profissionais de Técnicos Operacionais, constante do anexo I do presente acordo de empresa, entrará em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.ª

Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchi mento, só recorrendo à admissão do exterior quando estive rem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.ª

Admissões

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico ade quado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins presta dos noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos

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 justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a 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.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

Readmissões

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.ª

Contratos a termo

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.ª

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e de quadros superiores directamente dependentes da administração ou da direcção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

Cláusula 9.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 base 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 10.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 remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais, que figura como anexo I a este AE.

Cláusula 11.ª

Diminuídos físicos

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objecto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

Cláusula 12.ª

Transferências

1- Entende-se por «transferência 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 colectivas 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 to tal ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, que rendo, pode resolver 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 resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

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.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mo biliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 20 % da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 13.ª

Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu ser viço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.ª e nas posteriores como trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

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

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

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvi mento das suas qualificações;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;

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 a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;

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

j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

l) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

o) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 15.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) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não nego ciando 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 pela empresa;

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

j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;

l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela em presa;

m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

p) Actuar de uma forma geral de acordo com o código de ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *f)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado 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 efectiva de 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 e neste acordo;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

1- A actividade 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 do mesmo estabelecimento;

b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;

c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos dele gados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.ª

Reuniões de trabalhadores

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 efectivo, 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 e essencial.

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 cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, 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 ad ministração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas 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 respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.ª

Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais (CS) ou comissões intersindicais (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 projecto 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 em presa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.ª

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da 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 do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delega dos titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- 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 21.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 sindica lizados - 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 imediata mente superior.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igual mente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.ª

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o dele gado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem 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 23.ª

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.ª

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

3- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

4- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

6- A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.ª

Quotização sindical

1- A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.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 nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e oito horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo 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 de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.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 29.ª

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» - Aquele em que as horas de início e termo do 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 efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 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 de trabalho 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 30.ª

Turnos

1- Devem ser organizados turnos 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 devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, 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 têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

5- Os trabalhadores de 3 turnos têm direito a dois dias de licença nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 25 anos terão direito a um dia de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia;

b) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 30 anos terão direito a dois dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia.

Cláusula 31.ª

Laboração contínua

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 39 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de maio a setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Podem ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua recebem o mínimo de onze feriados anuais, sendo pago um feriado em cada mês, excepto no mês de novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final de cada ano.

5- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem, aos onze dias indicados no número anterior.

6- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 32.ª

Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela em presa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem 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- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto 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 33.ª

Regime de prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, 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 traduz-se 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 elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se 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 deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 35.ª

Trabalho nocturno

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

2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

Cláusula 36.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 de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regi me estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.ª e 38.ª

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalha dores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

7- As folgas atribuídas por prestação de trabalho suplementar podem ser gozadas por períodos mínimos de 1 hora.

Cláusula 37.ª

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.ª, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:
a) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
b) Jantar - Das 19h00 às 21h00.
4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.ª nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.
5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.
6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a em presa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no grupo The Navigator Company, SA.

Cláusula 38.ª

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.
2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.
3- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.
4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.ª, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.
5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no grupo The Navigator Company, SA.

Cláusula 39.ª

Trabalho em tempo parcial

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.ª

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.
2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.
3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acor do da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 41.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- 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, que prestem serviço nesse dia, podem 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 do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 42.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.

2- 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.

3- 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.

4- 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

5- 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.

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 43.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- 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 pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

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

Cláusula 44.ª

Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 45.ª

Alteração ou interrupção do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser

indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode 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 à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de fé rias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à mar cação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 46.ª

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, 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 ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.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 respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, inicia do em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

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 junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos ter mos 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 49.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qual quer outra actividade remunerada, 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 50.ª

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 51.ª

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci mento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agrega do familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeada mente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a náufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 52.ª

Participação e justificação de faltas

1- As faltas, 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- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.ª

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea *f)* da cláusula 51.ª

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.ª

Cláusula 54.ª

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.ª, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.ª

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição cor respondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.ª

Cláusula 55.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 um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 56.ª

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qual quer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.ª

Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do anexo II ao presente AE.

Cláusula 58.ª

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

Cláusula 59.ª

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

onde *Rm* é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e *n* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 60.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;

b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;

c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;

d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em 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, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assi duidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, 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- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de ser viço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufira retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de ser viço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 62.ª

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 63.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1.ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1.ª hora	1,75 a)
	Horas subsequentes	2,00 a)
Dia de folga/ descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 *a)*
Dia feriado	Diurna	2,40
	Nocturna	2,40 *a)*

a) Inclui sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

R (tf) = *Rh* x *T (tf)* x 2,4

Sendo:
R (tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado;
Rh = Retribuição horária.
T (tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 64.ª

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas equivalente a 5 % da remuneração base.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 588,38 € 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 65.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 efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.ª, que será pago no mês de junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 67.ª

Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

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 9,00 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confiram direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustifica das, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0h00 e as 8h00.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.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 acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 69.ª

Infracção, procedimento e prescrição

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 70.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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 perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, de verá atender-se à natureza e gravidade da infrac-

ção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 71.ª

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, 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 deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva 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 recepção;

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 da quela, 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 úteis a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, de vendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalha dor, por escrito, com indicação dos fundamentos considera dos provados.

4- 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 rega lias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalha dor e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h)* do número 3.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 72.ª

Regime da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade é o previsto na lei.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 73.ª

Trabalhadores-estudantes

O regime de protecção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.ª

Segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 75.ª

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relaciona dos com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, 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 SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessária licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 76.ª

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.ª e 80.ª, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 77.ª

Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos lo cais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção 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 protecção 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 deterio ração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso ine rente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.ª

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.

2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 79.ª

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança 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 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 direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, 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 actividade desenvolvida;

h) Efectuar inspecção 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 80.ª

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elege rem e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.

4- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 81.ª

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 82.ª

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 83.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 factores 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 84.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.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE 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 pelas empresas.

Cláusula 85.ª

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter global mente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 86.ª

Regime transitório

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da Portucel anteriormente à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

Regulamento de Carreiras Profissionais de Técnicos Operacionais

1- Objetivo

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais tem como principal objetivo orientar e potenciar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no curto e médio prazo, alinhando as expetativas de evolução individuais com as oportunidades e necessidades da The Navigator Company, SA.

Pretende-se desta forma implementar um instrumento fundamental na gestão de recursos humanos, integrado numa política global de valorização e motivação das pessoas, melhoria contínua do desempenho individual e organizacional e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

O presente regulamento define os princípios e regras de funcionamento, como suporte à sua eficaz comunicação, implementação e gestão operacional.

Este regulamento de carreiras aplica-se aos técnicos operacionais da The Navigator Company, SA, à exceção dos operadores da produção do *tissue* (máquina de papel, transformação, armazém e expedição, etc…), qualidade *tissue* e *customer service tissue*.

2- Princípios

A The Navigator Company, SA tem os seguintes princípios orientadores da gestão de pessoas:

– Responsabilidade - A companhia é responsável perante os seus trabalhadores;
– Respeito - Respeita a sua dignidade e reconhece o seu mérito;
– Segurança - Garante a sua segurança e o seu bem-estar no local de trabalho;
– Iniciativa - Espera, como contrapartida, profissionalismo e iniciativa.

O modelo de desenvolvimento dos percursos profissionais, para além de se sustentar nos princípios acima enunciados, incorporou também os seguintes:

– Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
– Igualdade de oportunidades, incentivando o desenvolvimento profissional;
– Valorização dos trabalhadores, através da formação profissional e do *feedback* sobre o respetivo desempenho individual;
– Promoção do desenvolvimento de competências, facilitando a incorporação de novos conhecimentos e novas práticas de trabalho, incentivando a polivalência funcional como fator de sustentabilidade e satisfação do trabalhador.

3- Premissas

O modelo de desenvolvimento dos percursos profissionais assenta nas seguintes premissas:

Ser justo	A evolução nos percursos profissionais obedece a critérios, a requisitos e a um processo cuja monitorização, controlo e acompanhamento é assegurado pelas seguintes partes: chefia direta, diretor, recursos humanos e comissão executiva. As partes envolvidas asseguram que os direitos e a igualdade de oportunidades na progressão e promoção profissional são cumpridos.
Ser transparente	Os critérios e os requisitos de promoção e progressão profissional são objetivos e claros para todos.
Estar alinhado com as necessidades atuais e futuras do negócio	As expetativas de evolução na carreira profissional, por parte do trabalhador, estão dependentes das necessidades e oportunidades do negócio, em coerência com os resultados atuais e com as perspetivas de futuro.
Apoiar as decisões de desenvolvimento profissional no médio e longo prazo	A evolução nos percursos profissionais é simultaneamente uma responsabilidade individual e organizacional. O trabalhador tem de conhecer os percursos profissionais e saber como se posicionar para evoluir profissionalmente. A organização necessita de trabalhadores com conhecimentos e competências específicos e deve proporcionar as condições para que o mesmo as possa adquirir.

4- Âmbito de aplicação

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais considera as seguintes áreas nas suas diferentes vertentes, dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

Área industrial:

Produção

– Preparação de madeiras;
– Produção de pasta;
– Recuperação e energia;
– Produção de papel (máquinas e bobinas);
– Transformação;
– Armazém e expedição.

Manutenção:

Laboratório

– Área comercial e corporativa;
– Área corporativa industrial;

Projetos.

Facility management;

Segurança;

Compras;

Gestão de *stocks;*

Armazém.

5- Intervenientes e responsabilidades

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais insere-se no processo de gestão de percursos profissionais da companhia e tem como intervenientes as seguintes partes:

– Trabalhador;
– Chefia direta;
– Direções;
– Recursos humanos/gestão de talento;
– Comissão executiva.

Papel de cada interveniente:

Trabalhador: Estabelece os seus objetivos/metas individuais no que concerne à sua evolução profissional na companhia e deve ser conhecedor dos critérios e requisitos exigidos para evoluir na carreira, e das possibilidades a médio e longo prazo, devendo de comunicar e dialogar com a sua chefia direta sobre as suas motivações e aspirações profissionais, no momento da entrevista da avaliação de desempenho.

Chefia direta: Acompanha de forma contínua o desempenho do trabalhador, o seu potencial de crescimento, as suas expetativas e motivações e analisa com ele a viabilidade das suas aspirações, considerando os requisitos exigidos. Apoia o trabalhador na definição e concretização do seu plano de desenvolvimento.

Direções: Identifica oportunidades e necessidades de conhecimentos e competências técnicas organizacionais, no curto, médio e longo prazo, tendo em conta as perspetivas e projeções de evolução do negócio.

Analisa as propostas de progressão e promoção na carreira, apresentadas pelas chefias diretas, e seleciona aquelas que devem ser submetidas à aprovação da comissão executiva, conciliando interesses organizacionais

e individuais.

Recursos humanos: Garante a recolha, registo e tratamento das evoluções dos percursos profissionais e prepara, de acordo com as regras definidas, os elementos para análise das direções que levarão às propostas de evolução por progressão e promoção.

Verifica se as propostas finais a submeter à comissão executiva cumprem os critérios e os requisitos definidos no modelo de desenvolvimento das carreiras. Monitoriza, controla e acompanha o posicionamento de todos os trabalhadores nos níveis de carreira e garante a correta aplicação do modelo e dos montantes anualmente definidos pela comissão executiva para evoluções profissionais.

Garante a preparação, planeamento e execução das ações de formação para a preparação das novas valências/especialidades/níveis de proficiência.

Comissão executiva: Define, anualmente, os valores disponíveis para efeitos de evolução nas carreiras e aprova as propostas de evolução apresentadas.

A dotação financeira anual, para este efeito, será o maior dos seguintes valores:

– 0,20 % do EBITDA consolidado da The Navigator Company, SA no ano anterior;
– 1 % da massa salarial dos técnicos operacionais no ano anterior.

6- Definição de conceitos

Percurso profissional	Percurso estruturado de evolução profissional que um trabalhador pode percorrer em áreas funcionais da companhia, e que obedece a um conjunto de requisitos pré-definidos.
Categoria profissional	Conjunto de funções semelhantes, exercidas com caráter de permanência e predominância e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.
Função	Conjunto de postos de trabalho que tem um núcleo comum de atividades e de requisitos, associados à operação dos processos de uma área funcional.
Posto de trabalho	Conjunto de responsabilidades, tarefas e deveres que, no quadro de certas condições de trabalho, constituem a atividade regular de um indivíduo.
Progressão	Evolução dentro do mesmo nível de percurso profissional, seguindo requisitos específicos - Evolução horizontal. Passagem dentro do mesmo nível de enquadramento para outro escalão salarial, com o consequente acréscimo remuneratório.
Promoção	Evolução entre níveis de percurso profissional, obedecendo a requisitos específicos - Evolução vertical. Passagem para o nível de enquadramento superior e respetivo escalão salarial com valor imediatamente superior em relação ao atual, com o consequente acréscimo remuneratório.
Requisitos	Condição indispensável ou exigência.
Nível salarial	Grupo de remunerações atribuído aos diferentes níveis dos percursos profissionais, constituídos por escalões com valores discretos de remuneração.

7- Modelo de percursos profissionais

A conceção do modelo de percursos profissionais assenta nas caraterísticas do trabalho operacional.

A produção está estruturada em processos de fluxo contínuo, integrando instalações, equipamentos, máquinas, sistemas de controlo automatizado e diferentes gerações de tecnologias. Operar nestes ambientes requer conhecimentos que envolvem três dimensões: O conhecimento tecnológico - Conhecimento sobre como funciona e sobre os processos e métodos; - As técnicas - A aplicação desse conhecimento aos processos produtivos e - a experiência - A aplicação das técnicas ao longo do tempo. Por isto mesmo, a evolução na carreira profissional tem de, obrigatoriamente, contemplar:

– A aquisição de múltiplos e diversificados conhecimentos técnicos e operacionais;
– A evidência da aplicação desses mesmos conhecimentos, traduzida em competências técnicas e comportamentais;
– A experiência diversificada, a aprendizagem e a maturidade profissional, adquiridas em contextos e ambientes de trabalho exigentes e que envolvem situações processuais atípicas;
– A crescente polivalência e flexibilidade operativa.

Face a este enquadramento, o modelo de percursos profissionais visa:

– Proporcionar o crescimento e desenvolvimento profissional do trabalhador, de acordo com os seus conhecimentos técnicos, competências, mérito, potencial, motivações e aspirações de evolução profissional;
– Permitir ao trabalhador estabelecer objetivos mais realistas sobre o seu futuro profissional, orientando e alinhando as suas expetativas de carreira no quadro das necessidades e oportunidades organizacionais.

O modelo caracteriza-se por incorporar diferentes níveis, aos quais correspondem diferentes graus de complexidade do trabalho.

É a complexidade, enquanto conceito aglutinador dos conhecimentos (profundidade e extensão), competências técnicas, competências sócio comportamentais e maturidade profissional requeridos para o desempe-

nho eficaz de determinada valência/especialidade/proficiência, que define o posicionamento nos diferentes níveis dos percursos profissionais e salariais.

7.1- Descrição dos níveis de complexidade

Os níveis de complexidade são aplicados a todas as áreas com exceção da manutenção, projetos, *facility management* e segurança.

Nível	Descrição do tipo de trabalho envolvido
A	Estas valências são as classificadas como de menor complexidade dado que o exercício das atividades nelas integradas requer conhecimentos técnicos básicos. O trabalhador, após um período de formação de acolhimento e de formação específica na valência, deve adquirir as competências essenciais para a execução do trabalho que lhe é solicitado.
B	Estas valências possuem alguma complexidade e para o pleno exercício do trabalho nelas contido são requeridos conhecimentos técnicos específicos, experiência e novas competências técnicas. O trabalho incluído neste nível de complexidade exige, da parte de quem o executa, uma nova aquisição de conhecimentos e competências técnicas.
C	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem os exerce, mais conhecimentos e competências técnicas e experiência acumulada efetiva na área funcional/processual.
D	Estas valências são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem os exerce, mais conhecimentos e competências técnicas, experiência acumulada efetiva na área funcional/processual e maturidade profissional. A maturidade profissional decorre da vivência da multiplicidade de contextos e situações de trabalho e da integração crescente de conhecimento aplicado, condições básicas da polivalência.
E	Estas valências são as de maior complexidade e consequente grau de dificuldade, requerem um elevado domínio do processo de trabalho, pelo que, por princípio, se exige a experiência em valências de complexidade inferior e/ou experiência em valências de idêntica complexidade. É o exercício efetivo em diferentes valências e a evidência/demonstração de conhecimentos e competências técnicas a eles associados que possibilita o pleno desempenho numa área funcional.

No caso do laboratório os níveis de complexidade são os seguintes:

A	Estas especialidades são as classificadas como de menor complexidade dado que o exercício das atividades nelas integradas requer conhecimentos técnicos básicos. O trabalhador, após um período de formação de acolhimento e de formação específica na especialidade, deve adquirir as competências essenciais para a execução do trabalho que lhe é solicitado.
B	Estas especialidades possuem alguma complexidade e para o pleno exercício do trabalho nelas contido são requeridos conhecimentos técnicos específicos, experiência e novas competências técnicas. O trabalho incluído neste nível de complexidade exige, da parte de quem o executa, uma nova aquisição de conhecimentos e competências técnicas.
C	Estas especialidades são aquelas cujo grau de complexidade das atividades que as integram requerem, da parte de quem os exerce, mais conhecimentos e competências técnicas, experiência acumulada efetiva na área funcional/processual e maturidade profissional. A maturidade profissional decorre da vivência da multiplicidade de contextos e situações de trabalho e da integração crescente de conhecimento aplicado, condições básicas da polivalência.
D	Estas especialidades são as de maior complexidade e consequente grau de dificuldade, requerem um elevado domínio do processo de trabalho, pelo que, por princípio, se exige a experiência em especialidades de complexidade inferior e/ou experiência em especialidades de idêntica complexidade. É o exercício efetivo em diferentes especialidades e a evidência/demonstração de conhecimentos e competências técnicas a eles associados que possibilita o pleno desempenho numa área funcional.

7.2- Descrição dos níveis de proficiência

O conceito de níveis de proficiência aplica-se às áreas de manutenção, laboratório, projetos, *facility management* e segurança.

A descrição dos níveis de proficiências é apresentada no manual de percursos profissionais, para cada uma das especialidades, conforme anexo.

8- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para os técnicos operacionais são os seguintes:

– Idade mínima legal;
– Nível de qualificação 3 - 12.º ano de escolaridade ou equivalente
– Conhecimentos básicos de inglês, falado e escrito (demonstrados por teste de avaliação);
– Aptidão física para o desempenho do posto de trabalho/função, comprovada através de exame médico;
– Aprovação em processo de recrutamento e seleção.

9- Critérios de evolução profissional

Os critérios estabelecidos para evoluir profissionalmente são os que a seguir se discriminam:

– Experiência profissional, medido em número mínimo de anos na função;
– Avaliação de desempenho individual (onde estão integradas as competências comportamentais requeridas

para um desempenho eficaz);

– Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas, em processo de formação em sala e prática em contexto de trabalho (*on the job*).

Estes aplicam-se de modo diferenciado para a progressão e promoção nas carreiras.

Critérios de evolução	Parâmetros de avaliação	Progressão na carreira	Promoção na carreira
Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência num nível do percurso profissional. A permanência num nível do percurso profissional possibilita a vivência de uma multiplicidade de contextos e situações-problema, facilitadora da aquisição de novos conhecimentos e competências.		√
Avaliação de desempenho individual	Resultados obtidos na avaliação de desempenho individual, de modo consistente.	√	√
Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas	Avaliação de conhecimentos. A elegibilidade para a promoção requer a demonstração de conhecimentos e de competências exigidos em diferentes postos de trabalho ou em diferentes áreas de especialidade.		√

9.1- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção/progressão será condicionada pela experiência profissional, definida no regulamento de carreiras profissionais, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional relevante em cada nível e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Para efeitos de aplicação do mecanismo de anti-estagnação, considerar-se-á que, ao 4.º ano sem promoção/progressão, nesse ano, o trabalhador passará para o escalão seguinte do nível de enquadramento onde está inserido (evolução horizontal).

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3
A1	3

9.2- Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na avaliação de desempenho individual, de acordo com o sistema de gestão de desempenho em vigor para técnicos operacionais.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo as seguintes avaliações:

<table>
<tr><td>Promoção</td><td>– Média das avaliações de desempenho (AD) dos dois últimos anos, de acordo com o nível de enquadramento
– Avaliações de desempenho positiva dos dois últimos anos (≥ 2 na escala de 1 a 3 ou ≥ 2,5 na escala de 1 a 4)

<table>
<tr><th rowspan="2">Tempo mínimo de permanência</th><th rowspan="2">Nível de enquadramento</th><th colspan="2">Média das duas últimas avaliações de desempenho*</th></tr>
<tr><th>Escala AD 1 a 4</th><th>Escala AD 1 a 3</th></tr>
<tr><td></td><td>C2</td><td>2,94</td><td>2,29</td></tr>
<tr><td>5</td><td>C1</td><td>2,88</td><td>2,25</td></tr>
<tr><td>4</td><td>B2</td><td>2,79</td><td>2,19</td></tr>
<tr><td>4</td><td>B1</td><td>2,79</td><td>2,19</td></tr>
<tr><td>3</td><td>A2</td><td>2,69</td><td>2,13</td></tr>
<tr><td>3</td><td>A1</td><td></td><td></td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Progressão</td><td>– Avaliações de desempenho positivas dos dois últimos anos (≥ 2 na escala de 1 a 3 ou ≥ 2,5 na escala de 1 a 4)</td></tr>
</table>

9.3- Aquisição de conhecimentos e de competências técnicas

O Regulamento de Carreiras Profissionais visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um fator relevante no enriquecimento de competências profissionais e, consequentemente, com impacto no desempenho atual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se, desta forma, alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo, de forma adequada, planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos, necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada área, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimentos e/ou experiência e, consequentemente, ganhando requisitos que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá, como requisito mínimo, conhecimentos e experiências em valências, especialidades ou funções, específicos para cada nível funcional. Estes requisitos estão definidos, por área, no Manual de Percursos Profissionais, em anexo deste regulamento.

O topo do percurso profissional em cada um das áreas (C1 ou C2) pressupõe, não só, o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas e trabalhos, para além de adequada experiência profissional.

10- Processo de mobilidade interna e equivalência de carreiras

O trabalhador que transita para uma nova área, mantém-se no mesmo nível ou ascende a um nível superior, se entretanto tiver adquirido os conhecimentos e as competências requeridas para o nível de destino do novo percurso profissional.

No regime de transição serão feitas equivalências, entre as atuais valências/especialidades que o trabalhador detém atualmente, para as valências/especialidades deste novo plano de carreiras. A atribuição futura de valências/especialidades será feita após o fecho do processo formativo, com a avaliação de Apto, ou através da validação dos critérios necessários, em *check list* para o efeito.

11- Processo de aquisição e avaliação de conhecimentos técnicos

A aquisição e a avaliação de conhecimentos técnicos são proporcionadas ao trabalhador, após identificação e sugestão da chefia direta, que comunica à respetiva direção. A identificação dos trabalhadores é da responsabilidade das chefias diretas, e tem por base o potencial de evolução do trabalhador (tendo como referência a avaliação obtida em competências específicas da avaliação do desempenho individual), as motivações e aspirações do trabalhador, os resultados obtidos na avaliação de conhecimentos precedentes, quando aplicável, as necessidades das áreas e a disponibilidade para a realização da formação.

Qualquer trabalhador poderá auto propor-se para a realização de uma valência ou especialidade. Poderá dar esse feedback à sua chefia e colocar essa informação no seu projeto profissional no formulário da nova

avaliação de desempenho. Após 4 anos sem aquisição de novos conhecimentos o trabalhador pode recorrer à comissão de acompanhamento.

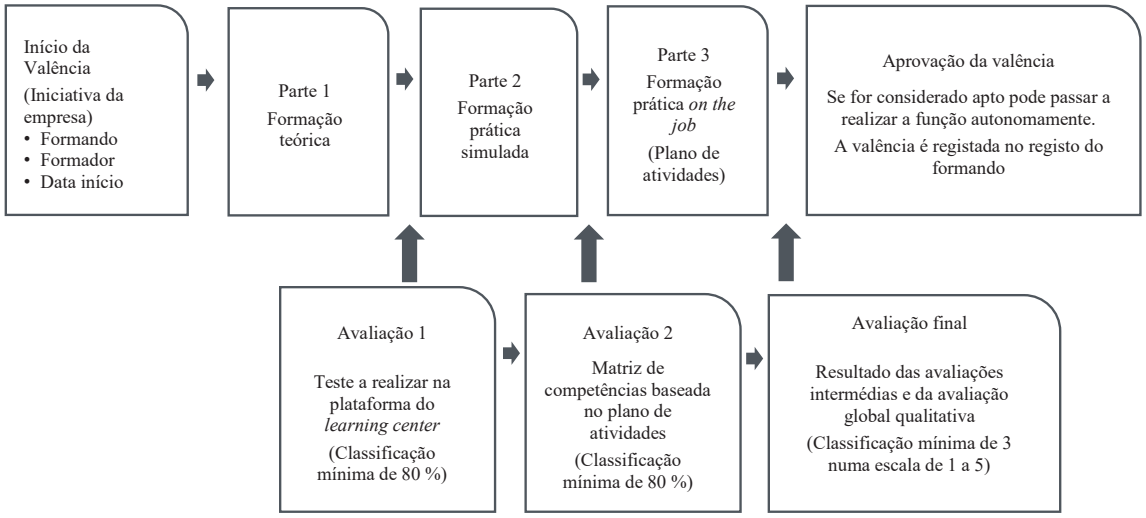
Para as necessidades identificadas, a direção tem a responsabilidade de informar o *learning center*, para dar início ao processo de formação e criar as condições para que o trabalhador possa frequentar o programa de formação dentro dos *timings* definidos. Sempre que seja possível antecipar estas necessidades, as mesmas devem estar refletidas no plano de formação anual.

Para dar resposta às exigências da acreditação da formação da The Navigator Company, SA, os programas de formação incluem processos de avaliação em três fases:

– Teórica - Com avaliação final no *learning center*;

– Prática simulada, através de uma avaliação qualitativa numa matriz de competências, avaliada pelo formador;

– Prática *on the job,* através de uma avaliação final que valida a qualificação para a valência ou especialidade.



No Manual de Percursos Profissionais, em cada uma das áreas, são apresentados os tempos de formação, associados a cada valência ou especialidade, incluindo laboratórios e manutenção, à exceção das áreas dos projetos, *facility management* e segurança. Nestas áreas os planos de formação serão os adequados para permitir ao trabalhador a classificação mínima nos citérios de aquisição de uma nova proficiência.

Para além dos tempos da formação teórica (T), da formação prática simulada (PS) e da formação prática no posto de trabalho (PPT), são também apresentados os tempos limite de formação, que compreende as datas de início e de fim.

As exceções na contabilização dos tempos limite de formação são:

– Ausências do formando: Férias, ausências prolongadas, etc...;
– Ausências do formador: Caso não seja possível substituir por outro formador;
– Avaliações da formação abaixo dos níveis de aproveitamento requeridos;
– Motivos imprevistos e de força maior.

Após atingido o limite temporal máximo definido e expurgadas as exceções referidas anteriormente, será feito um plano de recuperação que poderá integrar períodos de formação a decorrer em período extralaboral, até 2 horas por dia, pagas em singelo.

Aquisição de novas valências/especialidades/proficiências

– Serão adquiridas cumprindo a metodologia proposta - Programas de formação e avaliação (teórica e prática), ou

– Caso o trabalhador demonstre conhecimentos ou experiência anterior relevante, será efetuada uma análise curricular, pelo formador, que proporá à direção respetiva, a possibilidade do trabalhador ser dispensado na totalidade ou em parte da componente de formação teórica e/ou prática em contexto de trabalho, e ser submetido, diretamente, às avaliações (teórica e prática), como forma de comprovar essas competências.

Novas admissões

– Nos casos de novos trabalhadores que possuam experiência anterior comprovada, será efetuada uma análise curricular pela direção respetiva, avaliando a possibilidade de serem dispensados de realizar a totalidade ou parte do programa de formação definido, e serem submetidos, diretamente, às avaliações (teórica e prática), como forma de comprovar essas competências.

– Nos casos de trabalhadores que provenham de cursos técnico-profissionais ou do learning center, será feita a análise dos programas efetuados, os quais poderão ser considerados suficientes para dar equivalência a algumas componentes formativas teóricas ou práticas das valências/especialidades/proficiências, cumprindo o restante programa de acordo com o percurso formativo definido.

12- Processo de atribuição de progressões e promoções

Este processo executa-se em 5 fases, a saber:

Fase 1 - Definição do montante a atribuir para as evoluções profissionais	É a comissão executiva que decide e atribui um montante para ser aplicado na evolução dos percursos profissionais dos técnicos operacionais, conforme supra referido no ponto 5.
Fase 2 - Identificação dos trabalhadores elegíveis	É da responsabilidade dos recursos humanos identificar os trabalhadores que reúnem as condições para serem elegíveis e enviar a cada uma das direções.
Fase 3 - Propostas de progressão	Cabe à direção, de acordo com as necessidades organizacionais e os montantes disponíveis para o efeito, decidir e propor aos recursos humanos a lista com os trabalhadores seleccionados.
Fase 4 - Validação das propostas	Os recursos humanos verificam se os trabalhadores selecionados cumprem todos os requisitos e ratifica/valida as propostas a submeter à comissão executiva.
Fase 5 - Aprovação das propostas	A comissão executiva aprova ou não as propostas. Caso a verba disponível para as evoluções profissionais seja insuficiente para as propostas submetidas, a CE definirá um critério objetivo para as promoções do respetivo período. Os trabalhadores que tiverem condições e não forem promovidos ficarão elegíveis com prioridade no período seguinte.

13- Comissão paritária de acompanhamento

É criada uma comissão paritária de acompanhamento transversal para apreciar situações reportadas que revelem dúvidas ou desvios na aplicação deste regulamento.

Essas situações, devidamente justificadas, devem ser dirigidas ao diretor de recursos humanos, ao diretor da área e às comissões de trabalhadores do complexo industrial a que se reporta a reclamação (quando aplicável).

Esta comissão é composta por 4 elementos da The Navigator Company, SA e 4 elementos dos representan-

tes dos trabalhadores de cada complexo industrial, incluindo um máximo de 6 assessores, por reunião.

A mesma reúne periodicamente, de 3 em 3 meses, caso existam reclamações para analisar.

Qualquer um dos elementos poderá ser substituído por um trabalhador dos quadros da empresa, para dar assessoria, sempre que os temas o justifiquem.

ANEXO 1

Manual de Percursos Profissionais

Técnicos operacionais

– Percursos industriais;
– Percursos comerciais e corporativos;
– Percursos corporativos industrial.

14- Manual de Percursos Profissionais Industriais

14.1- Produção

14.1.1- Valências e níveis de complexidade por áreas

– Preparação de madeiras;
– Produção de pasta;
– Recuperação e energia,
– Produção de papel (máquinas e bobinas);
– Transformação;
– Armazém e expedição.

Área	Valências	Níveis de Complexidade A	B	C	D	E
Preparação de Madeiras	P1. Operação das Linhas de Preparação de Madeiras - 1º Operador				●	
	P2. Receção de Madeiras e Químicos - 1º Operador				●	
	P3. Operação das Linhas de Preparação de Madeiras - 2º Operador			●		
	P4. Receção de Madeiras e Químicos - 2º Operador			●		
	P5. Movimentação de Madeiras - Móveis Rolaria			●		
	P6. Movimentação de Madeiras - Pá Frontal		●			
	P7. Movimentação de Madeiras – Fixas, Semi-Fixas e Locotrator		●			
	P8. Crivagem e Armazenagem de Aparas		●			
	P9. Receção Biomassa		●			
	P10. Movimentação de Madeiras - Outras Máquinas	●				
	P11. Afiação de Navalhas	●				
	P12. Operação de Recuperação de Casca	●				

Área	Valências	Níveis de Complexidade A	B	C	D	E
Produção de Pasta	P13. Operação dos Digestores e Lavagem - 1º Operador					●
	P14. Operação da Máquina de Pasta - Fábrica Não Integrada					●
	P15. Operação do Branqueamento - 1º Operador					●
	P16. Preparação de Produtos Químicos Pasta				●	
	P17. Operação da Máquina de Pasta - Fábrica Integrada*				●	
	P18. Operação da Crivagem - 1º Operador			●		
	P19. Operação da Deslinhificação por Oxigénio			●		
	P20. Operação dos Digestores e Lavagem - 2º Operador			●		
	P21. Operação da Máquina de Pasta - 2º Operador zona húmida			●		
	P22. Depuração e Transferência de Pasta		●			
	P23. Operação do Branqueamento - 2º Operador		●			
	P24. Operação da Máquina de Pasta - 2º Operador secador		●			
	P25. Operação das linhas de acabamento		●			
	P26. Operação da Crivagem - 2º Operador	●				
	P27. Descarga de Produtos Químicos Pasta	●				

* Considera-se uma fábrica integrada acima de 80% de integração

Área	Valências	Níveis de Complexidade A	B	C	D	E
Recuperação & Energia	P28. Operação da Caldeira Recuperação e Evaporação - 1º Operador					●
	P29. Operação das Turbinas e Rede Distribuição - 1º Operador					●
	P30. Operação dos Fornos e Caustificação - 1º Operador				●	
	P31. Operação da Central Térmica de Biomassa				●	
	P32. Operação da Caldeira Biomassa - 1º Operador				●	
	P33. Operação das Caldeiras de Potência				●	
	P34. Operação da Central de Cogeração a GN				●	
	P35. Operação da Caldeira Recuperação e Evaporação - 2º Operador				●	
	P36. Operação das Turbinas e Rede Distribuição - 2º Operador			●		
	P37. Operação Tratamento Efluentes		●			
	P38. Operação Tratamento Águas (Desmineralização)		●			
	P39. Operação dos Fornos e Caustificação - 2º Operador		●			
	P40. Operação da Caldeira Biomassa - 2º Operador		●			
	P41. Operação do Sistema de Abastecimento de Água e Utilidades		●			
	P42. Descarga de Produtos Químicos	●				

Área	Valências	Níveis de Complexidade A	B	C	D	E
Produção de Papel	P43. Operação da Zona Húmida das Máquinas de Papel					●
	P44. Operação de Bobinadoras - 1º Operador**					●
	P45. Operação da Zona Seca das Máquinas de Papel				●	
	P46. Operação da Preparação de Pastas				●	
	P47. Operação de Bobinadoras - 2º Operador				●	
	P48. Operação de Aditivos Químicos			●		
	P49. Operação da Calandra/Enrolador das Máquinas de Papel			●		
	P50. Operação de Rebobinadoras			●		

	P51. Operação de Embaladoras			●		
	P52. Operação de Corte e Preparação de Mandris - 1º Operador			●		
	P53. Operação da Desintegração de Pastas		●			
	P54. Operação de Corte e Preparação de Mandris - 2º Operador		●			
	P55. Auxiliar da Área de Bobinagem e Rebobinagem	●				
	P56. Operação de Guilhotinas e Cortadores de Testes	●				
	P57. Operação de Desenrolador de Mandris	●				

** Corresponde às funções antigas de coordenador de área de bobines.

Área	Valências	Níveis de Complexidade				
		A	B	C	D	E
Transformação	P58. Operação de Cortadoras de Cut-size - 1º Operador (CL)				●	
	P59. Operação de Cortadoras de Formatos Especiais - 1º Operador (CS)				●	
	P60. Operação de Cortadoras de Folio - 1º Operador (FL)				●	
	P61. Operação de Cortadoras de Cut-size - 2º Operador (CL)			●		
	P62. Operação de Cortadoras de Formatos Especiais - 2º Operador (CS)			●		
	P63. Operação de Emabalagem de Paletes (PW)			●		
	P64. Operação de Enresmadoras Folio (RW)			●		
	P65. Armazéns Automáticos			●		
	P66. Operação de Cortadoras de Folio - 2º Operador (FL)		●			
	P67. Operação de Guilhotinas		●			
	P68. Operação de Backstand Folio (FL)		●			
	P69. Movimentação de Papel (Hold Area)	●				
	P70. Operação de Backstand (CL e/ou CS)	●				

Área	Valências	Níveis de Complexidade				
		A	B	C	D	E
Armazém e Expedição	P71. Operação de Despacho de Papel e/ou Pasta				●	
	P72. Fiel de Armazém de Embalagem ou Pasta				●	
	P73. Operação de Porta Contentores			●		
	P74. Operação de Expedição de Pasta e/ou Papel			●		
	P75. Operação de Movimentação e Carregamento de Pasta ou Papel		●			
	P76. Abastecimento de Embalagem às Linhas e Devoluções		●			
	P77. Preparação de Paletes	●				
	P78. Receção e Descarga de Embalagem	●				

14.1.2- Carga horária da formação

Área	Valência	Programa de formação (H)				Limite temporal da formação (H)
		T	PS	PPT	Total	
Preparação de madeiras	P1. Operação das linhas de preparação de madeiras - 1.º operador	32	120	320	472	1 416
	P2. Receção de madeiras e químicos - 1.º operador	32	120	320	472	1 416
	P3. Operação das linhas de preparação de madeiras - 2.º operador	24	80	240	344	1 032
	P4. Receção de madeiras e químicos - 2.º operador	24	80	180	284	852
	P5. Movimentação de madeiras - Móveis rolaria	16	80	240	336	1 008
	P6. Movimentação de madeiras - Pá frontal	16	56	200	272	816
	P7. Movimentação de madeiras - Fixas, semi-fixas e locotrator	16	120	200	336	1 008
	P8. Crivagem e armazenagem de aparas	16	32	152	200	600
	P9. Receção biomassa	16	36	120	172	516
	P10. Movimentação de madeiras - Outras máquinas	16	58	82	156	468
	P11. Afiação de navalhas	16	8	16	40	120
	P12. Operação de recuperação de casca	16	32	152	200	600
Produção de pasta	P13. Operação dos digestores e lavagem - 1.º operador	38	288	574	900	2 700
	P14. Operação da máquina de pasta - Fábrica não integrada	38	288	574	900	2 700
	P15. Operação do branqueamento - 1.º operador	38	288	574	900	2 700
	P16. Preparação de produtos químicos pasta	38	272	464	774	2 322
	P17. Operação da máquina de pasta - Fábrica integrada	38	272	464	774	2 322
	P18. Operação da crivagem - 1.º operador	38	154	308	500	1 500
	P19. Operação da deslinhificação por oxigénio	38	154	308	500	1 500
	P20. Operação dos digestores e lavagem - 2.º operador	38	154	308	500	1 500
	P21. Operação da máquina de pasta - 2.º operador zona húmida	38	154	308	500	1 500
	P22. Depuração e transferência de pasta	24	112	224	360	1 080
	P23. Operação do branqueamento - 2.º operador	24	112	224	360	1.080
	P24. Operação da máquina de pasta - 2.º operador secador	24	112	224	360	1.080
	P25. Operação das linhas de acabamento	24	112	224	360	1.080
	P26. Operação da crivagem - 2.º operador	16	88	176	280	840
	P27. Descarga de produtos químicos pasta	16	88	176	280	840
Recuperação e energia	P28. Operação da caldeira recuperação e evaporação - 1.º operador	38	320	640	998	2.994
	P29. Operação das turbinas e rede distribuição - 1.º operador	38	240	480	758	2 274
	P30. Operação dos fornos e caustificação - 1.º operador	22	120	240	382	1 146
	P31. Operação da central térmica de biomassa	38	160	320	518	1 554
	P32. Operação da caldeira biomassa - 1.º operador	22	160	320	502	1 506
	P33. Operação das caldeiras de potência	16	160	320	496	1 488
	P34. Operação da central de cogeração a GN	22	160	320	502	1 506
	P35. Operação da caldeira recuperação e evaporação - 2.º operador	38	240	480	758	2 274
	P36. Operação das turbinas e rede distribuição - 2.º operador	22	120	240	382	1 146
	P37. Operação tratamento efluentes	22	120	160	302	906
	P38. Operação tratamento águas (desmineralização)	22	80	160	262	786
	P39. Operação dos fornos e caustificação - 2.º operador	16	80	160	256	768
	P40. Operação da caldeira biomassa - 2.º operador	16	80	160	256	768
	P41. Operação do sistema de abastecimento de água e utilidades	22	80	160	262	786
	P42. Descarga de produtos químicos	16	80	160	256	768

Área	Valência	Programa de formação (H)				Limite temporal da formação (H)
		T	PS	PPT	Total	
Produção de papel	P43. Operação da zona húmida das máquinas de papel	16	120	440	576	1 728
	P44. Operação de bobinadoras - 1.º operador	8	80	440	528	1 584
	P45. Operação da zona seca das máquinas de papel	16	120	340	476	1 428
	P46. Operação da preparação de pastas	16	96	300	412	1 236
	P47. Operação de bobinadoras - 2.º operador	16	80	300	396	1 188
	P48. Operação de aditivos químicos	8	96	160	264	792
	P49. Operação da calandra/enrolador das máquinas de papel	8	80	160	248	744
	P50. Operação de rebobinadoras	8	40	176	224	672
	P51. Operação de embaladoras	16	80	160	256	768
	P52. Operação de corte e preparação de mandris - 1.º operador	8	44	172	224	672
	P53. Operação da desintegração de pastas	4	56	120	180	540
	P54. Operação de corte e preparação de mandris - 2.º operador	8	72	120	200	600
	P55. Auxiliar da área de bobinagem e rebobinagem	8	40	80	128	384
	P56. Operação de guilhotinas e cortadores de testes	8	16	64	88	264
	P57. Operação de desenrolador de mandris	8	12	44	64	192
Transformação	P58. Operação de cortadoras de *cut-size* - 1.º operador (CL)	24	120	296	440	1 320
	P59. Operação de cortadoras de formatos especiais - 1.º operador (CS)	24	120	296	440	1 320
	P60. Operação de cortadoras de folio - 1.º operador (FI)	24	120	296	440	1 320
	P61. Operação de cortadoras de *cut-size* - 2º operador (CL)	16	40	272	328	984
	P62. Operação de cortadoras de formatos especiais - 2.º operador (cs)	16	40	272	328	984
	P63. Operação de emabalagem de paletes (PW)	16	40	256	312	936
	P64. Operação de enresmadoras folio (RW)	16	40	240	296	888
	P65. Armazéns automáticos	20	12	240	272	816
	P66. Operação de cortadoras de folio - 2.º operador (FL)	8	24	184	216	648
	P67. Operação de guilhotinas	8	24	152	184	552
	P68. Operação de *backstand* folio (FL)	8	24	168	200	600
	P69. Movimentação de papel (*hold area*)	8	8	48	64	192
	P70. Operação de *backstand (*CL e/ou CS)	8	24	64	96	288
Armazém e expedição	P71. Operação de despacho de papel e pasta	24	80	292	396	1 188
	P72. Fiel de armazém de embalagem ou pasta	24	80	292	396	1 188
	P73. Operação de porta contentores	16	40	240	296	888
	P74. Operação de expedição de pasta ou papel	8	40	240	288	864
	P75. Operação de movimentação e carregamento de pasta ou papel	20	20	160	200	600
	P76. Abastecimento de embalagem às linhas e devoluções	24	40	120	184	552
	P77. Preparação de paletes	4	6	78	88	264
	P78. Receção e descarga de embalagem	16	24	80	120	360

14.1.3- Critérios de evolução por área e por níveis de complexidade

Níveis salariais	Preparação de madeiras	Produção de pasta	Recuperação e energia	Produção de papel	Transformação	Armazém e expedição
C2		2E + 1D	2E + 1D	1E + 2D + 1C Para trabalhadores que entraram diretamente na máquina de papel 1E + 3D Para trabalhadores que entraram na área de bobines e admissões posteriores à data de entrada em vigor deste documento	3D + 4C	
C1	2D + 1C	1E ou 2D	1E ou 2D	1E ou 2D	2D + 1C	2D + 1C
B2	1D	1D	1D	1D	1D	1D
B1	1C	1C	1C	1C	1C	1C
A2	1B	1B	1B	1B	1B	1B
A1	1A	1A	1A	1A	1A	1A

Sempre que nos percursos profissionais de produção de pasta, recuperação e energia haja necessidade de suprimento de vagas, será dada preferência aos técnicos operacionais da área de preparação de madeiras. Na produção de papel, será dada preferência aos técnicos operacionais da área de bobines e armazéns e expedição. Em qualquer dos casos, sem prejuízo da observância dos requisitos definidos para os postos de trabalho a preencher.

Independentemente dos postos de trabalho de destino, os técnicos operacionais transferidos para as carreiras mais complexas não perdem o seu histórico de valências e manterão, no mínimo, o seu posicionamento no mesmo nível de remuneração em que se situarem na altura da mobilidade.

Se por conveniência da empresa for proposto ao trabalhador transitar de uma carreira com uma progressão até ao nível C2 para uma de menor amplitude, será avaliado o nível de valências que tem, o seu posicionamento na carreira atual e negociada a sua evolução na carreira futura, sem prejuízo da possível e provável promoção na carreira anterior.

14.2- Manutenção

14.2.1- Especialidades e áreas

Especialidades	Áreas
M1. Mecânica	Parque de madeiras
M2. Lubrificação	Linha de fibra
M3. Serralharia civil	Recuperação e energia
M4. Soldadura	Máquina de papel 1& 3 - Setúbal
M5. Máquinas e ferramentas	Máquina de papel 4 - Setúbal
M6. Plásticos e/ou vulcanização	Máquina de papel 1 - Figueira da Foz
M7. Manutenção de rolos	Máquina de papel 2 - Figueira da Foz
M8. Retificação de rolos	Máquina *tissue* 1& 2 - Vila Velha de Ródão
M9. Eletricidade	Máquina *tissue* 1 - Aveiro

M10. Instrumentação	Transformação & expedição 1 - Setúbal
M11. Eletrónica industrial	Transformação & expedição 2 - Setúbal
M12. Sistemas de controlo/automação	Transformação & expedição - Figueira da Foz
M13. Acionamento	Transformação & expedição *tissue* - Vila Velha de Ródão
M14. Robótica	Transformação & expedição *tissue* - Aveiro
M15. Sistemas de potência/média tensão	Oficina central
M16. Óleo hidráulica/pneumática	Oficina rolos
M17. Metrologia	Engenharia de manutenção
M18. Telecomunicações	
M19. Eletromecânica	
M20. Inspeção e controlo de condição	
M21. Preparação/planeamento de trabalhos	
M22. Gestão de materiais/reservas	

Critérios de proficiência por especialidade

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M1. Mecânica	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar ações corretivas simples e preventivas e de natureza paliativa. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	Executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Propor e desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Colaborar no estudo e implementação das ferramentas da fiabilidade.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico mecânico órgãos de máquinas – Transmissões e acoplamentos – Bombas e válvulas – Redutores – Alinhamentos – Rolamentos e montagem – Empanques mecânicos – Ventiladores		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M2. Lubrificação	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Selecionar adequadamente os lubrificantes a utilizar. Acompanhar e apoiar, de acordo com o plano, intervenções de maior complexidade.	Aceder aos sistemas de gestão de lubrificação extraindo os planos. Executar todas as ações de lubrificação com a seleção adequada dos lubrificantes. Propor melhorias dos percursos de lubrificação. Identificar anomalias em equipamentos ou órgãos de máquinas.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções de lubrificação. Analisar e otimizar o plano de lubrificação propondo melhorias ao mesmo. Ter o conhecimento do sistema de lubrificação na sua área de ação.
	Áreas da especialidade: – Conceito de atrito e desgaste – Tipos de lubrificantes, caraterísticas e aplicações – Sistemas de lubrificação – Métodos de lubrificação de conjuntos mecânicos e sistemas eletromecânicos – Análises de óleos, espetrometria na ótica da interpretação dos resultado		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M3. Serralharia civil	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Executar algumas reconstruções de sistemas e equipamentos.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o bom estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico mecânico – Corte e desbaste manual, por arranque de apara – Métodos de corte de peças: mecânicos e térmicos – Traçagem, medição e verificação – Furação e roscagem – Dobragem e desempeno de chapas		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M4. Soldadura	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Utilizar técnicas simples de soldadura de reparação. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	Executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Dominar dois tipos de soldadura.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o bom estado dos equipamentos. Dominar três tipos de soldadura com certificação. Executar intervenções de forma avançada.
	Áreas da especialidade: – Soldadura por elétrodos revestidos (ser) – Soldadura oxi-acetilénica – Soldadura mig – Soldadura tig – Soldadura a titânio		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M5. Máquinas e ferramentas	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Executar operações de maquinação simples. Executar a construção de peças de baixa. Complexidade utilizando o parque de máquinas existente. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	Executar construção de peças e estruturas. Utilizar de forma autónoma o parque de máquinas ferramenta existente. Realizar melhorias simples em equipamentos. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções de maquinação incluindo a construção de peças. Construir estruturas, peças e linhas com alguma complexidade.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico mecânico – Operação de torno mecânico – Operação de fresadora mecânica – Operação de furadora – Operação de limadora – Operação de retificadora – Operação de prensas – Execução de trabalhos de mecânica de bancada		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M6. Plásticos e/ou vulcanização	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Executar reparações e fabricos de baixa complexidade. Saber utilizar os materiais e ferramentas adequadas ao fim a que se destina. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	Executar reparações e fabricos com alguma complexidade. Executar intervenções de forma autónoma quer em reparações quer em fabrico. Conhecer bem os materiais em frp e telas e as técnicas de reparação e fabrico. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções de reparações e fabricos. Desenvolver pequenos projetos de construção de componentes e dispositivos. Dominar as técnicas e materiais associadas à sua função.
	Áreas da especialidade: – Acrílicos e polietilenos – Classificação de borrachas – Elastómetros – Execução de trabalhos em FRP – Execução de trabalhos de vulcanização		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M7. Manutenção de rolos	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Executar intervenções de caráter preventivo e correctivo. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Dar suporte na montagem e desmontagem de rolos em máquina.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos rolos. Executar as intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade, diagnósticos e intervenções de maior complexidade e tipologia de rolos. Conhecer bem as técnicas para montagem e desmontagem de rolos em máquina e em oficina.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado de condição dos rolos. Dominar as técnicas de montagem e desmontagem de rolos em máquina. Reparar rolos de maior complexidade.
	Áreas da especialidade: – Remoção/instalação de rolos em máquina – Montagem/desmontagem de rolos – Recuperação/recondicionamento interno de rolos – Montagem/desmontagem de rolamentos		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M8. Retificação de rolos	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Executar trabalhos de montagem e desmontagem de rolos da máquina de retificar. Conhecer de forma elementar o funcionamento da retificadora e a sua parametrização. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade.	Executar operações de retificação de rolos, sua montagem e desmontagem com autonomia. Conhecer bem o funcionamento da retificadora e a sua parametrização. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Saber efetuar a manutenção básica da rectificadora. Selecionar de forma correta as mós de rectificação.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar as intervenções para as retificações de rolos de acordo com a sua especificidade. Possuir autonomia na parametrização e exploração da retificadora. Possuir conhecimentos relevantes na área do diagnóstico e manutenção da retificadora. Executar recuperação de defeitos em revestimentos de rolos.
	Áreas da especialidade: – Operação de torno mecânico – Operação de retificadora de rolos – Operação de afiador de navalhas – Tipos de mós – Recuperação de revestimentos de rolos		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M9. Eletricidade	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Propor e desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Eletricidade – Leitura de esquemas elétricos – Motores ac, dc e passo a passo – Máquinas elétricas – Proteções elétricas – Quadros elétricos – Segurança elétrica – Sistemas monofásicos/trifásicos – Redes BT – Lógica cablada e relés – PDMA		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M10. Instrumentação	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Leitura de p&id – Sensores, transdutores e instrumentos de medida – Medidas de pressão, caudal, temperatura, nível e densidade – Analisadores de processo – Curva de calibração (medida e erro) – Instrumentos padrão e medida – Sensores mecânicos e eletrónicos – Transmissão de sinal e condicionamento de sinal		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M11. Eletrónica industrial	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Métodos de deteção (em continuidade, corrente, tensão e frequência) – Multímetro e osciloscópio – Análise e reparação de circuitos eletrónicos – Conversores eletrónicos de potência		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M12. Sistemas de controlo/ automação	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Operações binárias e digitais – Microcontroladores e autómatos programáveis (PLC/MCS) – Configuração do hardware e parametrização – Programação PLC/MCS – Redes de campo (*field-bus*) – Controlo PID		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M13. Acionamento	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Regulação de motores de corrente contínua – Variação de velocidade de motores de corrente alternada – Programação de variadores – «*Encoders*» absolutos e relativos – Semicondutores de proteção e retificação – Eletrónica de potência – Motores AC e DC		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M14. Robótica	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas e preventivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Manutenção corretiva – Manutenção preventiva		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M15. Sistemas de potência/média tensão	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas e preventivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Eletricidade – Equipamentos de MT(seccionador-interruptor-disjuntor); – Técnicas de corte (óleo-SF6-vácuo) – Cabos mt e ligadores – Ligação à terra em MT – Defeitos homopolares – Proteções de máximo de intensidade/homopolares – Seletividade – Manutenção de celas e equipamentos de MT		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M16. Óleo hidráulica/ pneumática	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas e preventivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Leitura e interpretação de esquemas de circuitos hidráulicos/pneumáticos – Circuitos de pressão – Atuadores de pressão – Cilindros – Válvulas distribuidoras – Motores hidráulicos – Bombas hidráulicas – Acumuladores de pressão – Manutenção em circuitos/equipamentos de hidráulica/pneumática		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M17. Metrologia	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Utilizar alguns instrumentos de medida para avaliação de variáveis associadas a equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas. Executar atividades simples no âmbito de licenciamento e certificação.	Utilizar um vasto leque de instrumentos para avaliação de variáveis associadas a equipamentos e instalações. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar atividades mais complexas no âmbito de licenciamento e certificação.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para cumprimento legal do estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Metrologia – Técnicas e instrumentos de medida – Normalização – Padrões – Calibração		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M18. Telecomunicações	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Utilizar alguns instrumentos de medida para avaliação de variáveis associadas a equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Utilizar ferramentas de diagnóstico básicas. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade. Diagnosticar e solucionar avarias com as redes externas de telecomunicações.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para cumprimento legal do estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução. Configurar/instalar sistemas de voip. Criar procedimentos de manutenção para redes de telecomunicações. Projetar, montar e manter as redes *wi-fi* para telecomunicações.
	Áreas da especialidade: – Telecomunicações – Eletrónica industrial – Eletricidade geral – Comunicação VOIP, TCP/IP – Leitura de esquemas elétricos – Caixas de ligação de redes – Redes de fibra ótica – Segurança elétrica – Multímetro, osciloscópio, injetor de sinal e – Programação e gestão de centrais telefónicas – Manutenção de sistemas de rede em cobre – Manutenção de telefones analógicos e digitais – Manutenção, instalação e programação de sistemas DECT – Manutenção preventiva e corretiva – Software TELNET – Sistemas IPCENTREX – Sistemas rádio analógicos e digitais - Terminais e repetidores – Redes GSM – ITED		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M19. Eletromecânica	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Intervir para corrigir pequenas anomalias dos equipamentos e instalações. Executar diagnósticos de menor complexidade. Executar ações corretivas simples. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Realizar a utilização limitada de ferramentas de diagnóstico básicas.	Diagnosticar e executar intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear e executar intervenções para repor o estado dos equipamentos. Desenvolver pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Desenho técnico - Esquemas eletromecânicos – Elementos de máquinas e dispositivos mecânicos – Eletricidade geral – Máquinas elétricas – Quadros elétricos – Circuitos e automatismos industriais pneumáticos e hidráulicos		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M20. Inspeção e controlo de condição	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Executar diagnósticos de menor complexidade. Acompanhar e apoiar intervenções de maior complexidade. Realizar a utilização limitada de ferramentas de diagnóstico e de execução avançadas.	Medir, avaliar e diagnosticar o estado de condição dos equipamentos. Executar intervenções de forma autónoma. Acompanhar e apoiar intervenções de extrema complexidade. Utilizar algumas ferramentas avançadas para a execução e diagnóstico. Executar as ações de sensoriais genéricas e manutenção sistemática da especialidade.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Utilizar técnicas diversas para interpretar o estado de condição dos equipamentos. Propor pequenos projetos de melhoria das instalações e equipamentos relacionados com as interpretações que faz da análise de condição. Dominar a utilização de algumas ferramentas avançadas de diagnóstico e execução.
	Áreas da especialidade: – Vibração, frequência natural e fenómeno de ressonância – Alinhamentos – Sensores; condicionadores e analisadores – Análise em frequência (FFT) – Metodologia para a medição de vibrações – Diagnóstico de anomalias em equipamentos – Ensaios não destrutivos (líquidos penetrantes, controlo de espessuras) – Termografia		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M21. Preparação/ planeamento de trabalhos	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Conhecer de forma geral e com pouca profundidade alguns equipamentos e instalações. Ser capaz, com algum suporte, de preparar e planear trabalhos a executar nas instalações. Utilizar ferramentas simples para planeamento. Utilizar as ferramentas e transações básicas do sistema de gestão da manutenção. Desenvolver alguns contactos técnicos com fornecedores.	Conhecer bem as instalações e os equipamentos. Identificar bem as necessidades das intervenções, quer ao nível de materiais, quer serviços. Pode precisar de suporte especializado para decisões de maior complexidade. Utilizar ferramentas avançadas para planeamento de trabalhos. Desenvolver contatos com fornecedores. Utilizar ferramentas e transações necessárias do sistema de gestão da manutenção. Planear trabalhos nas paragens programadas.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Preparar, planear com detalhe intervenções para repor o estado de condição dos equipamentos. Propor e desenvolver projetos de melhoria das instalações e equipamentos. Dominar a utilização de transações e ferramentas necessárias à exploração do sistema de gestão da manutenção, nomeadamente, na componente de materiais e adjudicação de serviços e preventivas. Desenvolver contatos frequentes com fornecedores.
	Áreas da especialidade: – Preparação e planeamento (caderno de encargos, memórias descritivas, apresentação de trabalhos a empreiteiros, consultas, elaboração mapas comparativos) – Coordenação de trabalhos (caraterização, atividades e sua interdependência nas tarefas desenvolvidas) – Análise de condicionalismos relativos ao trabalho – Análise e identificação de perigos e análise de riscos de segurança – Estudo, carregamento e alteração de planos de manutenção preventiva		

Especialidade	Conhecimentos gerais	Autónomo	Avançado
M22. Gestão de materiais/reservas	Desenvolver conhecimentos da especialidade. Possuir conhecimento para identificar materiais e peças associadas a equipamentos. Consultar manuais de equipamentos para recolha de informação acerca de peças e componentes. Acompanhar e apoiar decisões com complexidade. Utilizar as ferramentas e transações básicas do sistema de gestão da manutenção.	Conhecer bem os equipamentos e seus locais de instalação, identificando bem materiais e peças associadas a equipamentos. Executar as ações de forma autónoma. Acompanhar e apoiar decisões de extrema complexidade. Utilizar as ferramentas e transações necessárias do sistema de gestão da manutenção.	Transmitir conhecimento teórico-prático. Dominar os critérios de cobertura de peças de reserva tendo em conta o parque instalado. Desenvolver soluções expeditas para substituição de componentes obsoletos ou alternativas. Dominar a utilização de transações e ferramentas necessárias à parametrização do sistema de gestão da manutenção.
	Áreas da especialidade: – Manutenção industrial – Componentes elétricos ou órgãos de máquinas – Otimização de *stocks* de peças de sobressalentes e de reserva – Custos de rotura, manutenção e reabastecimento – Quantidade económica, ponto de encomenda – *Stock* de reserva e segurança – Identificação de monos e *overstocks* – Criação de materiais – Avaliação técnica de materiais alternativos		

14.2.2- Carga horária da formação

Especialidades da manutenção	Níveis de proficiência	Programa de formação (H)				Limite temporal (H)
		T	PS	PPT	Total	
M1. Mecânica	Conhecimentos gerais	135	92	202	428	1 714
	Autónomo	122	107	303	532	2 130
	Avançado	92	92	387	571	2 283
M2. Lubrificação	Conhecimentos gerais	24	37	135	196	588
	Autónomo	31	43	185	259	776
	Avançado	43	73	219	335	1 005

M3. Serralharia civil	Conhecimentos gerais	37	37	101	174	523
	Autónomo	49	55	151	256	767
	Avançado	43	67	219	329	987
M4. Soldadura	Conhecimentos gerais	31	61	202	294	1 175
	Autónomo	55	77	320	451	1 805
	Avançado	61	92	421	574	2 295
M5. Máquinas e ferramentas	Conhecimentos gerais	38	61	168	268	1 071
	Autónomo	46	77	269	392	1 567
	Avançado	61	61	353	476	1 903
M6. Plásticos e/ou vulcanização	Conhecimentos gerais	31	43	101	174	523
	Autónomo	42	49	135	226	677
	Avançado	54	61	236	351	1 053
M7. Manutenção de rolos	Conhecimentos gerais	31	43	135	208	624
	Autónomo	43	49	202	294	881
	Avançado	55	49	269	373	1 120
M8. Retificação de rolos	Conhecimentos gerais	37	73	135	245	979
	Autónomo	49	86	219	353	1 414
	Avançado	61	61	303	425	1 701
M9. Eletricidade	Conhecimentos gerais	58	69	135	262	1 047
	Autónomo	69	77	227	373	1 490
	Avançado	69	92	252	413	1 652
M10. Instrumentação	Conhecimentos gerais	58	77	151	286	1 144
	Autónomo	66	92	252	410	1 640
	Avançado	69	122	303	494	1977
M11. Eletrónica industrial	Conhecimentos gerais	58	61	118	237	949
	Autónomo	61	69	151	282	1 126
	Avançado	64	69	168	301	1 206
M12. Sistemas de controlo/ automação	Conhecimentos gerais	58	46	151	256	1 022
	Autónomo	73	61	219	353	1 414
	Avançado	77	77	269	422	1 689
M13. Acionamento	Conhecimentos gerais	58	46	168	272	1 089
	Autónomo	69	54	219	341	1 365
	Avançado	77	61	303	441	1 763
M14. Robótica	Conhecimentos gerais	58	61	81	200	600
	Autónomo	69	69	168	306	918
	Avançado	69	69	210	348	1 044
M15. Sistemas de potência/média tensão	Conhecimentos gerais	58	38	147	244	975
	Autónomo	69	38	252	360	1 438
	Avançado	69	57	295	421	1 683
M16. Óleo hidráulica/pneumática	Conhecimentos gerais	58	9	219	286	1 144
	Autónomo	58	18	283	359	1 437
	Avançado	58	28	316	402	1 608
M17. Metrologia	Conhecimentos gerais	31	31	141	203	608
	Autónomo	31	31	286	347	1 042
	Avançado	46	38	303	387	1 161
M18. Telecomunicações	Conhecimentos gerais	31	31	126	187	562
	Autónomo	31	31	247	309	926
	Avançado	61	38	295	394	1 182

M19. Eletromecânica	Conhecimentos gerais	77	46	194	316	1 264
	Autónomo	77	31	227	334	1 337
	Avançado	92	31	236	358	1 432
M20. Inspeção e controlo de condição	Conhecimentos gerais	77	46	168	291	1 163
	Autónomo	75	46	219	340	1 359
	Avançado	77	46	286	409	1 634
M21. Preparação/planeamento de trabalhos	Conhecimentos gerais	92	46	252	390	1 561
	Autónomo	61	46	379	486	1 943
	Avançado	61	38	379	478	1 913
M22. Gestão de materiais/reservas	Conhecimentos gerais	61	49	165	275	1 100
	Autónomo	61	49	337	447	1 787
	Avançado	61	31	387	479	1 916

14.2.3- Critérios de evolução por especialidade e áreas

		Créditos	Ponderação
Especialidade	Conhecimentos gerais	1	70 %
	Autónomo	5	
	Avançado	9	
Áreas	Tempo de experiência > 1 ano	1	30 %
	Tempo de experiência > 3 anos	3	
	Tempo de experiência > 6 anos	5	
	Tempo de experiência > 10 anos	8	
	Tempo de experiência > 15 anos	12	
# Créditos para evolução	A1	UC < 5	
	A2	5 ≤ UC < 10	
	B1	10 ≤ UC < 15	
	B2	15 ≤ UC < 21	
	C1	21 ≤ UC < 26	
	C2	UC ≥ 26 + Condição Adicional (abaixo indicada)	

Condição adicional para o topo de carreira C2 total de créditos:

– Trabalhadores com menos de 25 anos de antiguidade à data de entrada em vigor deste documento -1 especialidade avançada ou 5 especialidades autónomo + 2 áreas com tempo de experiência superior a 15 anos;

– Trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade à data de entrada em vigor deste documento - 1 especialidade avançada ou 4 especialidades autónomo + 3 áreas com tempo de experiência superior a 15 anos;

– Trabalhadores que passem ao quadro de efectivos, após a data de entrada em vigor deste documento - 1 especialidade avançada.

Total de créditos:

Σ Créditos das especialidades x ponderação especialidades + Σ créditos das áreas x ponderação das áreas.

Contabilização do número de anos nas áreas

Para efeito de atribuição de tempo de experiência numa área, a permanência nas escalas de prevenção de forma contínua ou intercalada durante um período de 6 anos, equivalerá a 1 ano de experiência nas áreas em que faz essa mesma prevenção e que não são a sua área base.

A metodologia de apuramento do tempo de experiência na(s) área(s) trabalhadas, será feito por contabilização do tempo ao serviço nessa ou nessas áreas.

As áreas e os tempos de experiência nominais serão registados pelos recursos humanos, após envio das áreas, em documento próprio atualizado numa base anual.

14.3- Laboratório

14.3.1- Especialidades e níveis de complexidade

Especialidades	Níveis de complexidade			
	A	B	C	D
L1. Desenvolvimento e implementação de novos métodos				•
L2. Suporte ao sistema de gestão de laboratório				•
L3. Ensaios especiais e estudos de processo/produto				•
L4. Controlo da qualidade de impressão *offset*			•	
L5. Ensaios de qualidade impressão eletrofotográfica e jato tinta			•	
L6. Controlo da qualidade - Ensaios físicos			•	
L7. Controlo da qualidade das águas			•	
L8. Controlo de efluentes			•	
L9. Controlo do processo - recuperação e energia			•	
L10. Controlo de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas			•	
L11. Controlo e verificação de equipamentos em linha			•	
L12. Controlo imediato da qualidade do produto - Papel			•	
L13. Apoio aos laboratórios das áreas		•		
L14. Auditorias e inspeções ao produto		•		
L15. Controlo do processo - produção de papel		•		
L16. Controlo da qualidade ambiental		•		
L17. Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta		•		
L18. Ensaios do controlo da qualidade pasta (inclui MPS fibrosa)		•		
L19. Preparação de soluções		•		
L20. Gestão *stocks*		•		
L21. Recepção e controlo qualitativa de materiais de embalagem		•		
L22. Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta	•			
L23. Controlo processo preparação madeiras/biomassa	•			
L24. Controlo do processo - Produtos químicos	•			
L25. Gestão e preparação de amostras para mercado	•			
L26. Caraterização de solos e material vegetal			•	
L27. Ensaios de análise DNA - Genotipagem			•	
L28. Ensaios de análise de expressão génica			•	
L29. Ensaios de propagação vegetativa			•	
L30. Ensaios de regeneração *in vitro*			•	
L31. Ensaios de hibridação em vaso e polinização controlada			•	
L32. Polinizações controladas (recolhas e gestão de pólen, produção de sementes e plantas para ensaios do MG)		•		
L33. Suporte operacional do laboratório do raiz em espirra		•		
L34. Preparação e esterilização de soluções e meios de cultura para regeneração *in vitro*		•		
L35. Avaliação da floração em pomares de semente e parques de hibridação	•			

14.3.2- Critérios de proficiência por especialidade

Especialidade	L1. Desenvolvimento e implementação de novos métodos
Desenvolver e implementar, com elevado grau de autonomia, métodos de ensaio da sua área de atividade. Esta atividade implica a seleção e proposta de normas, operacionalização dos equipamentos, sua calibração/verificação. Validação: – Paralelos com outros ensaios – Análise de dados – Estudos de repetibilidade e precisão intermédia – Cálculo de incertezas – Elaboração de *drafts* de métodos e procedimentos associados – Formação aos colegas	
Autónomo	1 Método no final da fase de formação
Avançado	> 3 Métodos + avaliação através de *checklist*

Especialidade	L2. Suporte ao sistema de gestão de laboratório
Apoiar nas seguintes tarefas: 1- aceitação de certificados de calibração. 2- Atualização/revisão documental. 3- Avaliação de fornecedores. 4- Revalidação de métodos. 5- Planos ensaios interlaboratoriais. 6- Análise de tendências.	
Autónomo	Realizar a formação total da especialidade e executar autonomamente, pelo menos, as tarefas de 1 a 4.
Avançado	Realizar todas as tarefas de forma autónoma (> 4 anos) + avaliação através de checklist

Especialidade	L3. Ensaios especiais e estudos de processo/produto
A- Ensaios especiais: Realizar métodos instrumentais de análise, por exemplo skallar, cozimentos laboratoriais, ensaios de runnability de papel cópia, AOX, ICP, absorção atómica. B - Estudos de processo/produto. Executar um ou mais ensaios laboratoriais inseridos num projeto de otimização processual e/ou desenvolvimento de produto em estreita colaboração com o cliente, incluindo a apresentação e análise de resultados, identificação de problemas e proposta de novas ações.	
Autónomo	1A ou 1B no final da fase de formação
Avançado	(A + B) ≥ 4 + avaliação através de *checklist*

Especialidade	L4. Controlo da qualidade de impressão *offset*
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios de controlo da qualidade de impressão offset, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L5. Ensaios de qualidade impressão eletrofotográfica e jato tinta
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios de qualidade de impressão eletrofotográfica e jato tinta, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L6. Controlo da qualidade - ensaios físicos
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade - ensaios físicos papel, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L7. Controlo da qualidade das águas
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade das águas, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L8. Controlo de efluentes
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo de efluentes, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L9. Controlo do processo - recuperação e energia
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo - recuperação e energia, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L10. Controlo de matérias-primas e subsidiárias - não fibrosas
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente os ensaios das matérias-primas e subsidiárias pasta ou papel
Avançado	Assegura autonomamente os ensaios das matérias-primas e subsidiárias pasta e papel avaliação através de *checklist*

Especialidade	L11. Controlo e verificação de equipamentos em linha
– Executar de forma autónoma os ensaios e sempre que aplicável, a amostragem e/ou ajuste/calibração dos equipamentos de controlo em linha definidos nos diversos planos de inspeção e ensaio ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Executa autonomamente ensaios de controlo/verificação de equipamentos em linha das fábricas de pasta ou de papel
Avançado	Autónomo + apoio na intervenção direta à manutenção e/ou intervenção direta para ajuste ou calibração de equipamentos em linha. Avaliação através de *checklist*

Especialidade	L12. Controlo imediato da qualidade do produto - papel
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo imediato da qualidade do produto - papel, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L13. Apoio aos laboratórios das áreas
– Assegurar de forma autónoma os recursos e tarefas necessários à atividade dos laboratórios de área incluindo a execução das verificações/calibrações associados aos equipamentos neles existentes, conforme descrito nos planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina. Assegurar todos os respetivos registos de resultados sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas de apoio aos laboratórios da área (ensaios, verificações e calibrações de equipamentos do laboratório)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L14. Auditorias e inspeções ao produto
– Executar de forma autónoma auditorias e inspeções aos produtos pasta e/ou papel nas suas diversas fases de produção em conformidade com os métodos de ensaio em vigor. – Executar de forma autónoma as verificações/calibrações associados aos equipamentos associados, conforme descrito nos planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os respetivos registos de resultados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Executa autonomamente auditorias/inspeções ao produto em fase de processo
Avançado	Executa autonomamente auditorias/inspeções ao produto em fase de processo + produto acabado avaliação através de *checklist*

Especialidade	L15. Controlo do processo - produção de papel
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de produção de papel e, sempre que aplicável, a respetiva amostragem, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L16. Controlo da qualidade ambiental
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade ambiental e, sempre que aplicável, a respetiva amostragem, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L17. Controlo do processo de produção de pasta - linha de pasta
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L18. Ensaios do controlo da qualidade pasta (inclui mps fibrosa)
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo da qualidade da pasta incluindo os das matérias-primas e subsidiárias fibrosas, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L19. Preparação de soluções
– Executar de forma autónoma a preparação/aferição de todas as soluções e reagentes para abastecimento e utilização nos laboratórios e laboratórios de área bem como soluções para equipamentos críticos que os utilizem, em verificações/calibrações associados conforme descrito nos planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L20. Gestão *stocks*
– Executar de forma autónoma a receção, conferência e armazenamento dos materiais e reagentes do laboratório assegurando o seu registo, entrada e avaliação sumária por entrega, com recurso, sempre que aplicável, às aplicações informáticas disponíveis no laboratório – Garantir a atualização contínua do inventário dos armazéns e realizar eventuais correções dos *stocks*. – Saber identificar situações anómalas e como atuar em conformidade.	
Autónomo	Assegura autonomamente a recepção, conferência, avaliação e armazenamento dos materiais e reagentes do laboratório de acordo com os procedimentos em vigor
Avançado	Autónomo + identifica necessidades, elabora rc's e faz o acompanhamento técnico do processo de compra avaliação através de *checklist*

Especialidade	L21. Recepção e controlo qualitativa de materiais de embalagem
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios realizados na receção e controlo de materiais de embalagem de pasta e/ou papel e, sempre que aplicável, a respetiva amostragem, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório e na aplicação informática de gestão de reclamações e validação de novos produtos.	
Autónomo	Assegura autonomamente a avaliação qualitativa dos materiais de embalagem de pasta e/ou papel
Avançado	Autónomo + execução de ensaios laboratoriais de natureza quantitativa em materiais de embalagem de pasta e/ou papel avaliação através de *checklist*

Especialidade	L22. Controlo imediato da qualidade do produto – pasta
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo imediato da qualidade do produto pasta, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L23. Controlo processo preparação madeiras/ biomassa
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de preparação de madeiras e biomassa, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L24. Controlo do processo - produtos químicos
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios do controlo do processo de preparação de madeiras e biomassa, conforme descrito nos planos de inspeção e ensaio e planos de calibração em vigor ou pedidos extra rotina, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L25. Gestão e preparação de amostras para mercado
– Executar de forma autónoma as tarefas associadas à seleção, preparação, envio e gestão de inventário dos produtos para amostras de mercado, assegurando a interface com as diversas áreas envolvidas e o cumprimento dos prazos acordados. – Conhecer os parâmetros críticos dos produtos definidos na base de dados de amostras de mercado. – Proceder ao armazenamento das amostras de acordo com os procedimentos em vigor. – Introduzir e validar toda a informação nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório. – Saber identificar situações anómalas e como atuar em conformidade.	
Autónomo	Assegura autonomamente o inventário de amostras identificando as necessidades de reposição, solicita as encomendas para os produtos em causa, informa a operação dos requisitos a cumprir para as referidas encomendas, procede ao seu armazenamento de acordo com as regras em vigor e garante a satisfação dos pedidos de amostras para mercado.
Avançado	Autónomo + seleção e classificação em ppms do papel para amostrasavaliação através de *checklist*

Especialidades específicas do raiz

Especialidade	L26. Caraterização de solos e material vegetal
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações/calibrações associados aos ensaios de caraterização de solos e material vegetal, conforme descrito nos planos de trabalho e ensaio e planos de manutenção/calibração em vigor, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade (ensaios, verificações, calibrações de operação)
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamenteavaliação através de *checklist*

Especialidade	L27. Ensaios de análise DNA - Genotipagem
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de análise de dna, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L28. Ensaios de análise de expressão génica
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de análise de análise de expressão génica, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L29. Ensaios de propagação vegetativa
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de propagação, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L30. Ensaios de regeneração *in vitro*
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de regeneração in vitro, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L31. Ensaios de hibridação em vaso e polinização controlada
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de hibridação vegetal, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de checklist

Especialidade	L32. Polinizações controladas (recolhas e gestão de pólen, produção de sementes e plantas para ensaios do MG)
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de propagação, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L33. Suporte operacional do laboratório do raiz em espirra
– Executar de forma autónoma as tarefas de suporte operacional, conforme requisitos específicos, assegurando todos os trabalhos associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – - Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L34. Preparação e esterilização de soluções e meios de cultura para regeneração *in vitro*
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos e produtos associados aos trabalhos de preparação de meios de cultura, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Rececionar amostras, introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

Especialidade	L35. Avaliação da floração em pomares de semente e parques de hibridação
– Executar de forma autónoma os ensaios e verificações de equipamentos associados aos trabalhos de fenologia, conforme protocolos específicos, assegurando todos os registos de resultados associados e sabendo identificar os resultados anormais e como atuar em conformidade. – Recolher e introduzir e validar os resultados nas aplicações informáticas utilizadas no laboratório.	
Autónomo	Assegura autonomamente as tarefas associadas à especialidade
Avançado	Autónomo + conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente avaliação através de *checklist*

14.3.3- Carga horária da formação

Especialidades	Programas de formação (H)				Limite temporal (H)
	T	PS	PPT	Total	
L1. Desenvolvimento e implementação de novos métodos	71	54	76	201	1 976
L2. Suporte ao sistema de gestão de laboratório	99	70	74	243	1 976
L3. Ensaios especiais e estudos de processo/produto	40	161	154	355	1 065
L4. Controlo da qualidade de impressão *offset*	51	158	614	823	2 469
L5. Ensaios de qualidade impressão eletrofotográfica e jato tinta	31	44	82	157	471
L6. Controlo da qualidade - Ensaios físicos	165	121	197	483	1 449
L7. Controlo da qualidade das águas	40	120	158	318	954
L8. Controlo de efluentes	164	120	158	442	1 326
L9. Controlo do processo - Recuperação e energia	40	120	158	318	954
L10. Controlo de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas	48	82	120	250	750
L11. Controlo e verificação de equipamentos em linha	66	82	120	268	804

L12. Controlo imediato da qualidade do produto - Papel	58	158	158	374	1 122
L13. Apoio aos laboratórios das áreas	64	82	120	266	798
L14. Auditorias e inspeções ao produto	14	120	120	254	762
L15. Controlo do processo - Produção de papel	51	120	158	329	987
L16. Controlo da qualidade ambiental	44	120	158	322	966
L17. Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta	44	158	158	360	1 080
L18. Ensaios do controlo da qualidade pasta (inclui MPS fibrosa)	33	83	121	237	711
L19. Preparação de soluções	44	82	120	246	738
L20. Gestão *stocks*	12	82	82	176	528
L21. Recepção e controlo qualitativa de materiais de embalagem	52	174	272	498	1 494
L22. Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta	32	82	120	234	702
L23. Controlo processo preparação madeiras/biomassa	32	44	82	158	474
L24. Controlo do processo - Produtos químicos	19	44	82	145	435
L25. Gestão e preparação de amostras para mercado	12	76	114	202	606
L26. Caraterização de solos e material vegetal	58	158	120	336	1 008
L27. Ensaios de análise DNA - Genotipagem	38	100	166	304	912
L28. Ensaios de análise de expressão génica	38	100	166	304	912
L29. Ensaios de propagação vegetativa	38	100	166	304	912
L30. Ensaios de regeneração *in vitro*	38	100	166	304	912
L31. Ensaios de hibridação em vaso e polinização controlada	38	100	166	304	912
L32. Polinizações controladas (recolhas e gestão de pólen, produção de sementes e plantas para ensaios do MG)	38	100	166	304	912
L33. Suporte operacional do laboratório do raiz em espirra	12	50	90	152	456
L34. Preparação e esterilização de soluções e meios de cultura para regeneração *in vitro*	12	76	114	202	606
L35. Avaliação da floração em pomares de semente e parques de hibridação	12	76	114	202	606

A formação das especialidades é para a atribuição do grau de proficiência autónomo. A atribuição do nível de proficiência avançado é feita através da seguinte *check list*, a cumprir na íntegra:

	Questionário de avaliação para efeitos de atribuição de proficiência «avançado»	
	Trabalhador	Número
	Especialidade	Atribuição de proficiência «avançado»
	(Especialidade a definir)	Conhecimento aprofundado no funcionamento e manutenção dos equipamentos associados à especialidade, sendo capaz de identificar e resolver problemas autonomamente
	Checklist de evidências	Na maioria das situações... (Se sim assinalar x)
1	Domina o princípio dos métodos de ensaio e das calibrações de aferição /manutenções dos equipamentos associados à especialidade	
2	Revela um elevado grau de conhecimento dos equipamentos associados à especialidade?	
3	Procura sistematicamente desenvolver os seus conhecimentos técnicos nos equipamentos associados à especialidade	

4	Resolve a grande maioria dos problemas dos equipamentos associados à especialidade	
5	Resolve a grande maioria dos problemas com que se depara durante a execução das atividades associadas à especialidade	
6	Aproveita o tempo disponível para dar seguimento a pedidos/entregáveis/outros que se encontrem em atraso, no âmbito da respectiva especialidade	
7	Propõe e implementa melhorias no âmbito da respectiva especialidade, após validação pelo responsável pelo laboratório	
8	Apresenta uma evolução consistente no desempenho das atividades associadas à especialidade, não cometendo erros/falhas sistemáticos	
9	Revela capacidade demonstrada na crítica aos resultados obtidos e sua relação com o processo	
10	Revela capacidade demonstrada para formar outros colegas	
	Esta avaliação confere ao trabalhador a qualificação de «avançado» nesta especialidade?	Sim ☐
		Não ☐
	O responsável	Data
	Nota: Algumas dos pontos poderão não ser aplicados a especialidades específicas, pelo que não serão avaliados nesse caso.	

14.3.4- Critérios de evolução por proficiência e complexidade

		Créditos	Ponderação
Proficiência	Autónomo	4	70 %
	Avançado	8	
Complexidade	A	1	30 %
	B	5	
	C	8	
	D	12	
# Créditos para Evolução	A1	UC < 11	
	A2	11 ≤ UC < 21	
	B1	21 ≤ UC < 31	
	B2	31 ≤ UC < 44	
	C1	44 ≤ UC < 63	
	C2	UC ≥ 63 + 1 especialidade complexidade D	

Total de créditos:

Σ (UC complexidades x 0.30 + UC proficiência x 0.70)

15- Manual de Percursos Profissionais Comerciais e Corporativos

15.1- Valências e níveis de complexidade

Valências	Níveis de complexidade				
	A	B	C	D	E
CC1. Suporte administrativo à preparação e ao acompanhamento da execução orçamental					●
CC2. Preparação de informação estatística (solicitação, compilação de dados, integração de dados)					●
CC3. Resposta a requisitos legais junto de entidades oficiais				●	
CC4. Preparação de documentos (apresentações, ficheiros de suporte, informações, entre outros)				●	
CC5. Preparação de informação técnica				●	
CC6. Atendimento a clientes internos e/ou externos internacionais				●	
CC7. Atendimento a clientes internos e/ou externos nacionais			●		
CC8. Acompanhamento a fornecedores (solicitação de proposta, gestão de notas de encomendas, conferência de faturas)			●		
CC9. Acompanhamento a clientes (conferência de faturas, incumprimento de pagamentos, emissão de notas de débito/crédito, entre outros)			●		
CC10. Utilização avançada de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes) e de sistemas específicos da área			●		
CC11. Atividades administrativas da área (arquivo, economato, aspetos logísticos, viagens, entre outros)		●			
CC12. Registo de informação em sistemas informáticos específicos da área		●			
CC13. Atendimento telefónico & gestão de correspondência	●				
CC14. Gestão de agenda & preparação de reuniões	●				
CC15. Utilização básica de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes)	●				

15.2- Carga horária da formação

Valências	Programa de formação (H)				Limite temporal (H)
	T	PS	PPT	Total	
CC1. Suporte administrativo à preparação e ao acompanhamento da execução orçamental	40	120	200	360	2 160
CC2. Preparação de informação estatística (solicitação, compilação de dados, integração de dados)	40	120	200	360	1 080
CC3. Resposta a requisitos legais junto de entidades oficiais	24	80	160	264	792
CC4. Preparação de documentos (apresentações, ficheiros de suporte, informações, entre outros)	24	80	160	264	792
CC5. Preparação de informação técnica	24	80	160	264	792
CC6. Atendimento a clientes internos e/ou externos internacionais	24	80	160	264	792
CC7. Atendimento a clientes internos e/ou externos nacionais	16	80	120	216	648
CC8. Acompanhamento a fornecedores (solicitação de proposta, gestão de notas de encomendas, conferência de faturas)	16	80	120	216	648

CC9. Acompanhamento a clientes (conferência de faturas, incumprimento de pagamentos, emissão de notas de débito/crédito, entre outros)	16	80	120	216	648
CC10. Utilização avançada de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (microsoft office e outros relevantes) e de sistemas específicos da área	16	80	120	216	648
CC11. Atividades administrativas da área (arquivo, economato, aspetos logísticos, viagens, entre outros)	8	40	40	88	264
CC12. Registo de informação em sistemas informáticos específicos da área	8	40	40	88	264
CC13. Atendimento telefónico & gestão de correspondência	8	16	40	64	192
CC14. Gestão de agenda & preparação de reuniões	8	16	40	64	192
CC15. Utilização básica de ferramentas informáticas na ótica do utilizador (*microsoft office* e outros relevantes)	8	16	40	64	192

15.3- Critérios de evolução por área e por níveis de complexidade

Níveis salariais	Critérios de evolução
C2	2E + 1D
C1	1E ou 2D
B2	1D
B1	1C
A2	1B
A1	1A

16- Manual de Percursos Profissionais Corporativos Industriais

16.1- Compras, gestão de *stocks* e armazém

16.1.1- Valências e níveis de complexidade

Nível	Valências - Compras	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Técnico de compras Nível V	C1. Relatórios|relatórios de gestão | INTRASTAT|indicadores de gestão					•
	C2. Relatório|mapas comparativos e relatório simplificado negociação					•
	C3. Negociação|valor| ≤ 80 k € e acompanha o coordenador ≥ 80 k € a ≤ 150 k €					•
	C4. Negociação|formato|*e-mail* e presencial/remoto					•
	C5. Fornecedores|resposta a inquéritos satisfação					•
	C6. Análise de discrepâncias de faturas|notas de encomenda de material de *stock* - Todas as compras de materiais e serviços					•
	C7. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de todos os materiais e serviços					•

Técnico de compras Nível IV	C8. Fornecedores | criação de fornecedores nos dados mestre em SAP				•	
	C9. Processo logístico de exportação, incluindo coordenação com operadores logísticos (exemplo: despachantes, alfândegas)				•	
	C10. Negociação | valor | ≤ 50 k | fornecedores nacionais e internacionais | táticos e estratégicos				•	
	C11. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de compra direta (materiais e serviços) e matérias subsidiárias e químicos				•	
	C12. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de serviços, material compra direta, matérias subsidiárias e químicos				•	
Técnico de compras Nível III	C13. Tipologia de compra | serviços com contrato e regularização de serviços já prestados.			•		
	C14. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de *stock* (peças de reserva) e serviços (com contrato / regularizações)			•		
	C15. Tipologia de compra | material de stock (MRP) - Peças de reserva			•		
	C16. Negociação | valor | ≤ 30 k € | fornecedores nacionais e internacionais | táticos e estratégicos			•		
	C17. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes			•		
	C18. Notas de encomenda (PO) | acompanhamento de reclamações via sistema sap e telefone e e-mail			•		
Técnico de compras Nível II	C19. Análise dos processos de consulta (preços, prazos de entrega, condições de pagamento)		•			
	C20. Negociação | valor < 20 k € ao critério da gestão de compras | fornecedores c22. Nacionais e internacionais | táticos		•			
	C21. Relatórios | mapas comparativos		•			
	C22. Negociação | formato | *e-mail* e telefone/remoto		•			
	C23. Fornecedores | identificação de fornecedores alternativos		•			
	C24. Notas de encomenda (PO) | consulta mercado		•			
	C25. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de *stock* - consumíveis		•			
	C26. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis		•			
	C27. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes		•			
	C28. Notas de encomenda (PO) | processo logístico E.G. transportes, importação.		•			
Técnico de compras Nível I	C29. Análise de discrepâncias nas faturas (E.G. montante e quantidade) recebidas via sistema SAP/*workflow*	•				
	C30. Notas de encomenda (PO) | criação e envio via sistema SAP e acompanhamento	•				
	C31. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de stock - consumíveis com contrato	•				
	C32. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis com contrato	•				

Nível	Valências - Gestão de *stocks*	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Gestor *stocks* - Planeamento	GS1. Análise de indicadores de gestão de *stocks* e armazéns				●	
	GS2. Planeamento e previsões de reposições				●	
Gestor *stocks* - Produtos químicos	GS3. Gestão stocks de produtos químicos					●
	GS4. Recepção de produtos químicos a granel				●	
Gestor *stocks* - Materiais	GS5. Análise de MRP					●
	GS6. Controlo processos de aquisição de materiais para reposição *stocks*/satisfação de reservas				●	
	GS7. Controlo de *over stocks*			●		
	GS8. Vim - Análise e resolução discrepâncias faturas			●		
Gestor materiais	GS9. Análise e validação propostas criação/modificação códigos				●	
	GS10. Criação/modificação códigos			●		

Nível	Valências - armazém	Níveis de complexidade				
		A	B	C	D	E
Fiel de armazém	A1. Processo administrativo de inventários (análise de diferenças e acertos)				●	
	A2. Gestão do espaço e fluxos logísticos dos armazéns				●	
Rececionista de armazém II	A3. Recepção qualitativa de materiais				●	
	A4. Controlo de devolução de materiais aos fornecedores			●		
Rececionista de armazém I	A5. Recepção de produtos químicos embalados			●		
	A6. Recepção quantitativa, identificação e verificação dos materiais			●		
Operador de armazém II	A7. Aviamento de materiais			●		
	A8. Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)			●		
	A9. Gestão física dos materiais (conservação)		●			
	A10. Arrumação de materiais, equipamentos e produtos químicos		●			
Operador de armazém I	A11. Descarga e movimentação de materiais		●			
	A12. Gestão de resíduos e ecoparque	●				
	A13. Condução de empilhadores	●				

16.1.2- Carga horária da formação

Nível	Atividades - Compras	Programa de formação (h)				Limite temporal (H)
		T	PS	PPT	Total	
Técnico de compras Nível v	C1. Relatórios | relatórios de gestão | intrastat | indicadores de gestão	4	16	32	52	156
	C2. Relatórios | mapas comparativos e relatório simplificado negociação	2	8	16	26	78
	C3. Negociação | valor | ≤ 80 k € e acompanha o coordenador ≥ 80 k € a ≤ 150 k €	18	72	144	234	702
	C4. Negociação | formato | *e-mail* e presencial/remoto					
	C5. Fornecedores | resposta a inquéritos satisfação	2	8	16	26	78
	C6. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de *stock* - Todas as compras de materiais e serviços	4	16	32	52	156
	C7. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de todos os materiais e serviços					

Técnico de compras Nível IV	C8. Fornecedores | criação de fornecedores nos dados mestre em SAP	1	4	8	13	39
	C9. Processo logístico de exportação, incluindo coordenação com operadores logísticos (exemplo: despachantes, alfândegas)	4	16	32	52	156
	C10. Negociação | valor | ≤ 50 k | fornecedores nacionais e internacionais | táticos e estratégicos					
	C11. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de compra direta (materiais e serviços) e matérias subsidiárias e químicos	4	16	32	52	156
	C12. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de serviços, material compra direta, matérias subsidiárias e químicos					
Técnico de compras Nível III	C13. Tipologia de compra | serviços com contrato e regularização de serviços já prestados.	16	64	128	208	624
	C14. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de *stock* (peças de reserva) e serviços (com contrato/regularizações)					
	C15. Tipologia de compra | material de *stock* (MRP) - Peças de reserva					
	C16. Negociação | valor | ≤ 30k€ | fornecedores nacionais e internacionais | táticos e estratégicos					
	C17. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes					
	C18. Notas de encomenda (PO) | acompanhamento de reclamações via sistema SAP e telefone e *e-mail*					
Técnico de compras Nível II	C19. Análise dos processos de consulta (preços, prazos de entrega, condições de pagamento)	20	80	160	260	780
	C20. Negociação | valor < 20 k € ao critério da gestão de compras | fornecedores C22. Nacionais e internacionais | táticos					
	C21. Relatórios | mapas comparativos					
	C22. Negociação | formato | *e-mail* e telefone/remoto					
	C23. Fornecedores | identificação de fornecedores alternativos					
	C24. Notas de encomenda (PO) | consulta mercado					
	C25. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de stock - consumíveis					
	C26. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis					
	C27. Solicitação, análise e seguimento de pareceres técnicos às áreas requerentes					
	C28. Notas de encomenda (PO) | processo logístico E.G. transportes, importação.					
Técnico de compras Nível I	C29. Análise de discrepâncias nas faturas (E.G. montante e quantidade) recebidas via sistema SAP/*workflow*	20	80	160	260	780
	C30. Notas de encomenda (po) | criação e envio via sistema SAP e acompanhamento					
	C31. Análise de discrepâncias de faturas | notas de encomenda de material de stock - consumíveis com contrato					
	C32. Tipologia de compra | elaboração e gestão de notas de encomenda de material de *stock* (MRP) - Consumíveis com contrato					

Nível	Atividades - Gestão de *stocks*	Programa de formação (H)				Limite temporal (H)
		T	PS	PPT	Total	
Gestor *stocks* - Planeamento	GS1. Análise de indicadores de gestão de stocks e armazéns	40	40	264	344	1 032
	GS2. Planeamento e previsões de reposições					
Gestor *stocks* - Produtos químicos	GS3. Gestão stocks de produtos químicos	16	80	264	360	1 .080
	GS4. Recepção de produtos químicos a granel					
Gestor *stocks* - Materiais	GS5. Análise de MRP	50	60	264	374	1 122
	GS6. Controlo processos de aquisição de materiais para reposição *stocks*/satisfação de reservas					
	GS7. Controlo de *over stocks*					
	GS8. VIM - Análise e resolução discrepâncias faturas					
Gestor materiais	GS9. Análise e validação propostas criação/modificação códigos	8	16	80	104	312
	GS10. Criação/modificação códigos					

Nível	Atividades - Armazém	Programa de formação (H)				Limite temporal (H)
		T	PS	PPT	Total	
Fiel de armazém	A1. Processo administrativo de inventários (análise de diferenças e acertos)	40	40	352	432	1 296
	A2. Gestão do espaço e fluxos logísticos dos armazéns					
Rececionista de armazém II	A3. Recepção qualitativa de materiais	8	8	24	40	120
	A4. Controlo de devolução de materiais aos fornecedores					
Rececionista de armazém I	A5. Recepção de produtos químicos embalados	16	40	240	296	888
	A6. Recepção quantitativa, identificação e verificação dos materiais					
Operador de armazém II	A7. Aviamento de materiais	8	24	176	208	624
	A8. Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global)					
	A9. Gestão física dos materiais (conservação)					
	A10. Arrumação de materiais, equipamentos e produtos químicos					
Operador de armazém I	A11. Descarga e movimentação de materiais	8	8	80	96	288
	A12. Gestão de resíduos e ecoparque					
	A13. Condução de empilhadores					

16.1.3- Critérios de evolução por especialidade e áreas

Níveis salariais	Critérios de evolução		
	Compras	Gestão de stocks	Armazém
C2	7E	2E + 3D ou 1E + 5D	-
C1	5D ou 1E + 3D	1E + 2D	3D ou 2D + 5C
B2	6C ou 1D + 4C	1D + 3C	1D + 3C

B1	10B ou 8B + 1C	1C	2C
A2	4A	-	1B
A1	1A	-	1A

Em caso de necessidade de preencher uma vaga na carreira da área de gestão de *stocks* será dada prioridade aos trabalhadores da área de armazém em relação à contratação de novos trabalhadores, desde que o trabalhador em questão tenha as valências do B1.

16.2- Projetos, *facility management* e segurança

O modelo para os percursos profissionais destas áreas assentam nos seguintes pressupostos:

– Definição de um conjunto de especialidades por área.
– Definição de níveis de proficiência aplicáveis a cada área.
– Atribuição de créditos a cada nível de proficiência, em cada área, à exceção da área de segurança.

16.2.1- Projetos - Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Especialidade	Atividade
P1. Mecânico	Atividades do ramo de engenharia como, por exemplo, estruturas, equipamentos dinâmicos e estáticos, maquinas rotativas, metalomecânica, tubagem, AVAC, hidráulica, peças de reserva, processo
P2. Eletricidade e instrumentação	Atividades do ramo de engenharia, como por exemplo, eletricidade, instrumentação, iluminação, quadros elétricos, distribuição de energia, pneumática, comunicação, e PLCS
P3. Automação	Atividades do ramo de engenharia, como por exemplo, sistemas e controlo automação, PLCS, DCS, redes de comunicação, contributo no desenvolvimento de descrições funcionais.
P4. Civil	Atividades do ramo de engenharia civil e arquitetura.
P5. Projetista	Atividade de suporte à equipa de engenharia nas seguintes atividades como por exemplo, desenvolvimento de layouts, desenhos, modelos, simulações e cálculos de engenharia com base em *software* de CAD.
P6. Administrativo projetos	Administrativo e arquivo técnico e gestão de informação de projetos

Nível de proficiência		Créditos
Especialista	Reconhecido como um *expert* na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional Gere atividades grandes com supervisão limitada do CLP ou CCP Forma, revê e delega em profissionais de níveis mais baixos Resolve problemas difíceis e complexos	10
Sénior (avançado)	Aplica conhecimento avançado na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional Gere atividades com supervisão limitada do gestor de projeto Resolve problemas difíceis e por vezes complexos	6
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional Trabalha independentemente com supervisão geral Resolve problemas difíceis mas não complexos	3
Iniciado (conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação Trabalha com supervisão regular Resolve problemas pouco difíceis mas não complexos	1

Total de créditos =∑ Créditos dos nível de proficiência

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

– Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1- Insuficiente, 2- Suficiente, 3- Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.

– Pontuação máxima possível = 15 - 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).

– Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos.

– A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central.

	Experiente	Sénior	Especialista
Tempo de experiência	2- Mínimo de 2 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como iniciado.	2- Mínimo de 3 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como experiente.	2- Mínimo de 4 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como sénior.
Gestão de projeto	1- Assume atividades mediante supervisão regular, coordenando fornecedores externos.	1- Assume atividades complexas sob a orientação do CLP, coordenando equipas locais e fornecedores externos.	1- Desenvolve projetos sob orientação do CLP , com autonomia e assumindo responsabilidade partilhada pelas suas realizações.
Conhecimento técnico	2- Aborda os problemas nas suas diversas componentes, identificando os pontos críticos e estabelecendo prioridades de atuação.	2- Identifica alternativas de soluções e analisa as implicações da implementação de cada uma, identificando as mais adequadas e eficazes.	3- Detém conhecimento especializado de técnicas e procedimentos específicos, de uma ou mais áreas de engenharia, que requerem conhecimento teórico e experiência sólido.
	3- Executa tarefas administrativas, nomeadamente na gestão do arquivo, recolha e sistematização de informação técnica.	3- Interpreta e elabora desenhos técnicos, contribui com suporte técnico nas fase de engenharia, construção e execução, testes, *start up* e conclusão.	4- Elabora cadernos de encargos, reunindo informação relativa a fornecedores e caraterísticas das unidades fabris.
Comunicação e colaboração	4- Capacidade de se expressar em inglês	4- Capacidade de ter uma discussão técnica em inglês	5- Fluência em inglês
Informática	5- Suporta a equipa de engenharia nas atividades de *layouts*, desenhos, modelos, simulações e cálculos de engenharia com base em *software* de CAD.	5. Desenvolve ferramentas de controlo em excel e *MSproject*.	7. Elabora em SAP todo o processo de requisições de compra e notas de encomendas.

Créditos de evolução - Projetos	
C2	≥20
C1	≥16
B2	≥8
B1	≥5
A2	≥1
A1	Nível entrada

16.2.2- *Facility management* - Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Especialidade	Atividade
FM1. Gestão de contratos de *housekeeping*	De acordo com pacotes de serviços definidos no *facility management*
FM2. Gestão de contratos de manutenção de instalações sociais e administrativas	
FM3. Gestão de contratos de *catering* + vigilância + secretaria	
FM4. Gestão de viagens	Organização de viagens e estadias, tratamento de faturas de viagens
FM5. Gestão de documentos de acesso	Controle e validação de documentos para entrada de externos na NVG
FM6. Motorista	Transportar, em veículo automóvel ligeiro, os membros da comissão executiva, no cumprimento dos compromissos agendados

Nível de proficiência	Critérios
Sénior (avançado)	Aplica conhecimento avançado na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional Gere atividades com supervisão limitada do coordenador local Resolve problemas difíceis e por vezes complexos
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional Trabalha independentemente com supervisão do coordenador local Resolve problemas difíceis mas não complexos
Iniciado (conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação Trabalha com supervisão regular Resolve problemas simples

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

– Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1 Insuficiente, 2- Suficiente, 3- Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.

– Pontuação máxima possível = 15 - 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).

– Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos.

– A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central.

– Serão avaliados apenas os critérios das proficiências experiente e sénior possíveis de aplicar a cada uma das funções.

	Experiente	Sénior
Tempo de experiência	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na proficiência de iniciado na respetiva especialidade.	Mínimo de 3 anos de experiência profissional na proficiência de experiente na respetiva especialidade.

Gestão de contratos	1- Assume atividades mediante supervisão regular, coordenando prestadores de serviço (reuniões de acompanhamento, emissão de reclamações, avaliação da prestação).	1- Assume atividades complexas/projetos sob a orientação do fm local, coordenando equipas locais e prestadores de serviço, com autonomia e assumindo responsabilidade partilhada pelas suas realizações.
Conhecimento técnico	2- Aborda os problemas nas suas diversas componentes, identificando os pontos críticos e estabelecendo prioridades de atuação. 3- Conhece os contratos, monitoriza e controla os SLA e elabora relatórios de acompanhamento dos mesmos.	2- Identifica alternativas de soluções inovadoras e analisa as implicações da implementação de cada uma, identificando as mais adequadas e eficazes. 3- Participa na elaboração de cadernos de encargos, reunindo informação relativa a prestadores de serviço e caraterísticas dos sites âmbito de atuação do fm.
Informática	4- Desenvolve e utiliza ferramentas de controlo em excel e noutras ferramentas *office* ou específicas de fm (*next bit).* 5- Elabora em SAP todo o processo de requisições de compra e notas de encomendas.	4- Desenvolve e utiliza ferramentas de controlo em *excel* e noutras ferramentas *office* ou específicas de FM (*next bit*) e emite relatórios de seguimento. 5- Desenvolve ferramentas de controlo e especificações técnicas para acelerar o desenvolvimento da área de fm, fazendo o controlo orçamental.

Créditos por especialidades	DIA + DIF + DIS				FPM		
	Iniciado	Experiente	Sénior		Iniciado	Experiente	Sénior
FM1. *Housekeeping*	1	4	6		1	2	4
FM2. Manutenção *edif e inst*	1	4	6		1	2	4
FM3. *Catering* + Secretaria + Vigilância	1	4	6		1	2	4
	Outras funções						
	Iniciado	Experiente	Sénior				
FM4. Gestão de viagens	1	4	6				
FM5. Gestão de documentos de acesso	1	4	6				
FM6. Motoristas	1	2	4				

Total de créditos =∑ Créditos dos nível de proficiência

Créditos de evolução - *Facilty management*	
C2	≥12
C1	≥6
B2	≥4
B1	≥2
A2	≥1
A1	Entrada

16.2.3- Segurança - Especialidades, níveis de proficiência e critérios de evolução

Especialidade	Atividade
P1. Bombeiro	Prevenir, prestar socorro e garantir a segurança dos trabalhadores e bens da Companhia, nomeadamente no combate a incêndios, assistência a situações de emergência e na prestação de socorro a vítimas de sinistro, recorrendo aos meios, procedimentos e técnicas apropriadas.

Nível de proficiência		
Especialista	Reconhecido como um expert obtido através de formação avançada e experiência profissional Gere atividades grandes com supervisão limitada do coordenador local SST Capacidade de ministrar formação interna operacional no combate a sinistros Forma, revê e delega em profissionais de níveis mais baixos Resolve problemas difíceis e complexos	10
Sénior (avançado)	Aplica conhecimento avançado obtido através de formação avançada e experiência profissional Gere atividades com supervisão limitada do coordenador local SST Capacidade de ministrar formação interna em emergência Resolve problemas difíceis e por vezes complexos	6
Experiente (autónomo)	Aplica conhecimento prático na sua disciplina obtido através de formação avançada e experiência profissional Trabalha independentemente com supervisão geral Resolve problemas difíceis mas não complexos	3
Iniciado (conhecimentos gerais)	Aplica conhecimento teórico na sua disciplina obtido através de formação Trabalha com supervisão regular Resolve problemas pouco difíceis mas não complexos	1

Critérios de avaliação para adquirir os diferentes níveis de proficiência:

– Para adquirir uma proficiência será necessário atingir um valor igual ou superior a 70 % da pontuação máxima possível numa escala de 1 a 3 (1- Insuficiente, 2- Suficiente, 3- Bom) para avaliação dos 5 critérios abaixo descritos.

– Pontuação máxima possível = 15 - 70 % = 10,5 (corresponde a um 1, dois 2 e dois 3).

– Esta avaliação é feita para cada especialidade no fim do período mínimo de tempo de experiência. Caso não se atinja a classificação mínima para adquirir a proficiência, a avaliação será repetida anualmente até a um máximo de 3 anos seguidos.

– A avaliação é feita pelo coordenador local da área e validada pelo coordenador central.

	Iniciado	Experiente	Sénior	Especialista
Tempo de experiência	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na respetiva especialidade	Mínimo de 2 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como iniciado	Mínimo de 3 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como experiente	Mínimo de 4 anos de experiência profissional na respetiva especialidade como sénior
Critérios	1- Assume a implementação de atividades simples e pontuais (reparação de um hidrante) com supervisão?	1- Assume a implementação de atividades simples e pontuais (por exemplo reparação de um hidrante)	1- Assume a implementação integral de atividades (informação às áreas e execução) (por exemplo reparação de todos os hidrantes do parque de madeiras)	1- Assume o planeamento e implementação integral de atividades (análise de custos, informação às áreas, planeamento e execução)
	2- Tem conhecimentos para ministrar formação pratica de situações pontuais de bombeiro/ brigadas 1.º intervenção?	2- Assegura a formação prática bombeiros/brigadas de 1.ª intervenção	2- Assegura a formação teórica e prática dos bombeiros/brigadas de 1.ª intervenção	2- Assegura integralmente a formação de: gestão de emergência (PEI), teórica e prática dos bombeiros/brigadas de 1.ª intervenção
	3- Em situações de emergência necessita sempre de apoio à decisão?	3- Em situações de emergência necessita, na maior parte das vezes, de apoio à decisão	3- Toma decisões em situações de emergência e solicita apoio para a execução das mesmas	3- Toma decisões em situações de emergência e assegura execução das mesmas
	4- Consegue identificar o problema, comunicar à chefia de forma clara?	4- Identifica o problema, comunica à chefia de forma clara e objetiva e aguarda solução	4- Identifica o problema, comunica à chefia de forma clara e objetiva e participa na proposta de solução	4- Identifica o problema, comunica à chefia de forma clara e objetiva e tem propostas de solução
	5- Consegue, pontualmente, estabelecer prioridades sobre as tarefas/ atividades a realizar?	5- Consegue, às vezes, estabelecer prioridades sobre as tarefas/ atividades a realizar	5- Consegue, na maioria das situações, estabelecer prioridades sobre as tarefas/ atividades a realizar	5- Consegue sempre estabelecer prioridades sobre as tarefas/ atividades a realizar

Créditos de evolução - Segurança	
C2	10 + Coordenação do dispositivo de emergência
C1	10
B2	6
B1	3
A2	1
A1	Entrada

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2024:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1			907	937	967	997	1 032	1 067	1 102	1 137	1 172			
A2			1 032	1 067	1 102	1 137	1 172	1 207	1 247	1 287	1 327			
B1			1 137	1 172	1 207	1 247	1 287	1 327	1 367	1 412	1 457	1 502	1 557	
B2			1 287	1 327	1 367	1 412	1 457	1 502	1 557	1 612	1 667	1 722	1 777	
C1			1 457	1 502	1 557	1 612	1 667	1 722	1 777	1 832	1 887	1 952	2 017	2 082
C2			1 722	1 777	1 832	1 887	1 952	2 017	2 082	2 147	2 212	2 287	2 362	2 437

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2025:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1			932	962	992	1 022	1 057	1 092	1 127	1 162	1 197			
A2			1 057	1 092	1 127	1 162	1 197	1 232	1 272	1 313	1 354			
B1			1 162	1 197	1 232	1 272	1 313	1 354	1 394	1 440	1 486	1 532	1 588	
B2			1 313	1 354	1 394	1 440	1 486	1 532	1 588	1 644	1 700	1 756	1 813	
C1			1 486	1 532	1 588	1 644	1 700	1 756	1 813	1 869	1 925	1 991	2 057	2 124
C2			1 756	1 813	1 869	1 925	1 991	2 057	2 124	2 190	2 256	2 333	2 409	2 486

ANEXO III

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 86.ª do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da Portucel admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

Cláusula 29.ª

Período normal de trabalho

1- (*Número eliminado.*)

2- A duração do período normal de trabalho diário é de 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 os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente

nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 33.ª

Laboração contínua

(*Cláusula eliminada*.)

Cláusula 44.ª

Férias

(*Cláusula eliminada*.)

Cláusula 63.ª

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.) x 12 / Período normal de trabalho semanal x 52.

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 64.ª

Diuturnidades

(Cláusula eliminada do presente anexo por incorporação e antecipando de uma só vez as diuturnidades actualmente vincendas na remuneração mensal, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023).

Cláusula 65.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.ª, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em 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- Sem prejuízo do sobredito, ambas as partes expressamente acordam na passagem faseada para a aplicação dos regimes de subsídio de turno nos termos previstos no presente acordo de empresa, garantindo-se que os trabalhadores ficam num regime mais favorável, nos seguintes termos:

a) O valor de subsídio de turno será calculado com base nas regras em vigor no texto do acordo de empresa, desde que o valor apurado seja igual ou superior àquele que actualmente detêm (fixo + variável), acautelando-se o percentual em vigor em cada um dos regimes de turno;

b) Nas situações em que o valor apurado não seja superior ao valor actualmente auferido, manter-se-ão as regras de cálculo previstas no presente anexo do acordo de empresa.

Cláusula 66.ª

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$M = R / n$

sendo:

M = Média simples das remunerações;

R = Soma das remunerações de todos os grupos salariais.

2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.

3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 68.ª

Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal.)

Cláusula 74.ª

Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebiam a este título em 31 de dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 77.ª

Subsídio de infantário

A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de 70,00 €.

Cláusula 78.ª

Subsídio de transporte

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal.)

Cláusula 92.ª

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

c) Subsídio especial a deficientes: 100,00 €;

d) Complemento de reforma.

A.2- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal.)

A.3- Outras condições

a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remunerados

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na remuneração base/subsídio de turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada trabalhador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

– Período máximo de 30 minutos;

– Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos trabalhadores de horário geral (administrativo e industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

b) Prémio chamada

O prémio de chamada é substituído pelo pagamento da deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no número 6 da cláusula 37.ª deste AE.

c) Trabalho suplementar

(*Alínea eliminada*.)

A.4- Previsão comum

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1, A.2 e A.3, serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO A

Tabela de remunerações

Grupos	TAB I	%	TAB II	%	TAB III	%	TAB IV	%	TAB V	%
1	2 306	1,5 %	2 567	1,5 %	2 707	1,5 %	2 835	1,5 %	3 028	1,5 %
2	2 132	1,5 %	2 385	1,5 %	2 515	1,5 %	2 629	1,5 %	2 707	1,5 %
3	1 805	1,5 %	2 038	1,5 %	2 139	1,5 %	2 243	1,5 %	2 385	1,5 %
4	1 554	1,5 %	1 758	1,5 %	1 839	1,5 %	1 924	1,5 %	2 038	1,5 %
5	1 427	1,5 %	1 623	1,5 %	1 697	1,5 %	1 771	1,5 %	1 848	1,5 %
6	1 267	1,5 %	1 453	1,5 %	1 510	1,5 %	1 582	1,5 %	1 623	1,5 %
7	1 102	1,5 %	1 281	1,5 %	1 331	1,5 %	1 392	1,5 %	1 453	1,5 %
8	1 055	2,0 %	1 251	2,0 %	1 299	2,0 %	1 355	2,0 %	1 366	2,0 %
9	990	2,0 %	1 182	2,0 %	1 222	2,0 %	1 279	2,0 %	1 299	2,0 %
10	953	2,0 %	1 124	2,0 %	1 165	2,0 %	1 206	2,0 %	1 229	2,0 %
11	896	2,0 %	1 070	2,0 %	1 103	2,0 %	1 147	2,0 %	1 165	2,0 %
12	847	2,0 %	1 014	2,0 %	1 049	2,0 %	1 089	2,0 %	1 107	2,0 %
13	786	2,0 %	954	2,0 %	980	2,0 %	1 019	2,0 %	1 050	2,0 %

Base indexação ..... 1 329,09 €.
Diuturnidades ..... 11,73 €.
Subsídio de turno
2 turnos folga fixa ..... 127,10 €.
2 turnos folga variável ..... 145,90 €.
3 turnos s/lab. contínua ..... 164,90 €.
3 turnos c/lab. contínua ..... 266,60 €.

Setúbal, 21 de março de 2024.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.
António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.
Nelson Liberato Bento Santos, na qualidade de mandatário.
Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.
Fábio Alexandre Casalão, na qualidade de mandatário.
Tiago André Fruta, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2024/2025

As partes (The Navigator Company, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

– O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no mês de dezembro de 2024, consubstanciadas em 3 reuniões.

– O acordo tem uma vigência de dois anos (2024 e 2025), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2025.

2- Acordo plurianual:

Ano de 2024	Ano de 2025
Progressão para todos os trabalhadores, com avaliação de desempenho positiva nos anos de 2021 e 2022 e com base na tabela salarial vigente nesta data, para além do limite de 0,2 % do EBITDA	Eliminação das remunerações complementares, o que implicará uma progressão salarial para o escalão seguinte e em momento anterior à atualização geral dos salários
Garantia aos trabalhadores das promoções, de acordo com o plano de carreiras em vigor e com base na avaliação de desempenho dos anos de 2023 e de 2022	Aumento de 2 %, com o mínimo de 25,00 €, beneficiando remunerações mensais até 1250,00 €
Progressões adicionais (repescagem), com base na avaliação de desempenho dos anos de 2022 e 2023, para aqueles que não foram progredidos com base nas avaliações de desempenho dos anos de 2021 e 2022, já disponíveis	Previsão de uma cláusula de salvaguarda, face à inflação dos anos de 2023 e 2024: caso a soma das taxas de inflação referentes aos anos de 2023 e 2024 sejam superiores a 0,5 pp, face à soma dos aumentos salariais ocorridos, a taxa de incremento salarial será ajustada, com efeitos a 1 de janeiro de 2025

Para os trabalhadores do escalão de entrada do nível A1: Redução do período de avaliação de um ano para 6 meses, permitindo uma progressão de 907,00 € para 937,00 €, decorrido esse período de 6 meses, em caso de avaliação positiva; Introdução de uma nova avaliação, decorrido novo período de 6 meses, em que o trabalhador poderá ser progredido de 937,00 € para 967,00 €, em caso de avaliação positiva. Assim, no espaço de um ano, os trabalhadores poderão auferir um salário de 967,00 €, o que corresponde a 18 % acima do salário mínimo nacional.	Redução do período normal de trabalho para as 37,5 horas, uniformizando o regime de horário de trabalho para todo o universo The Navigator Company, SA, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2026
Manutenção das atuais remunerações complementares durante o ano de 2024	
Atualização do subsídio de refeição de 8,50 € para 9,00 €	
Tabela salarial 2024	Tabela salarial 2025

Tabela salarial 2024

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1			907	937	967	997	1 032	1 067	1 102	1 137	1 172			
A2			1 032	1 067	1 102	1 137	1 172	1 207	1 247	1 287	1 327			
B1			1 137	1 172	1 207	1 247	1 287	1 327	1 367	1 412	1 457	1 502	1 557	
B2			1 287	1 327	1 367	1 412	1 457	1 502	1 557	1 612	1 667	1 722	1 777	
C1			1 457	1 502	1 557	1 612	1 667	1 722	1 777	1 832	1 887	1 952	2 017	2 082
C2			1 722	1 777	1 832	1 887	1 952	2 017	2 082	2 147	2 212	2 287	2 362	2 437

Tabela salarial 2025

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
A1			932	962	992	1 022	1 057	1 092	1 127	1 162	1 197			
A2			1 057	1 092	1 127	1 162	1 197	1 232	1 272	1 313	1 354			
B1			1 162	1 197	1 232	1 272	1 313	1 354	1 394	1 440	1 486	1 532	1 588	
B2			1 313	1 354	1 394	1 440	1 486	1 532	1 588	1 644	1 700	1 756	1 813	
C1			1 486	1 532	1 588	1 644	1 700	1 756	1 813	1 869	1 925	1 991	2 057	2 124
C2			1 756	1 813	1 869	1 925	1 991	2 057	2 124	2 190	2 256	2 333	2 409	2 486

Setúbal, 21 de março de 2024.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.
António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.
Nelson Liberato Bento Santos, na qualidade de mandatário.
Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.
Fábio Alexandre Casalão, na qualidade de mandatário.
Tiago André Fruta, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, representa os seguintes sindicatos:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Corrreios, Telecomunicações, Media e Serviços;
SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de abril de 2024, a fl. 62 do livro n.º 13, com o n.º 110/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 126, onde se lê:

«Cláusula 83.ª

Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Competências
1	N1
2	N2 a N5
10	N6
11	N7 e N8

»

Deve ler-se:

Cláusula 83.ª

Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Competências
1	N1
1	N2 a N5
10	N6 a N8

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 159, onde se lê:

«Cláusula 83.ª

Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Competências
1	N1
2	N2 a N5
10	N6
11	N7 e N8

»

Deve ler-se:

Cláusula 83.ª

Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Competências
1	N1
1	N2 a N5
10	N6 a N8

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte que passa a denominar-se STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/ Pessoal não Docente da Zona Norte - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2011.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

1- O STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte é uma estrutura sindical dos trabalhadores de apoio educativo que exercem a sua atividade profissional ligada ao ensino ou à ciência dentro do seu âmbito geográfico.

2- Este sindicato designa-se abreviadamente por STAE-ZN, como se faz nos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico do STAE-ZN compreende:

a) Os distritos do Porto, Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Os concelhos de outros distritos desde que inseridos no âmbito geográfico da Direção Regional de Educação do Norte.

Artigo 3.º

Sede social e delegações

O STAE-ZN tem a sua sede no Porto e delegações nos distritos e subdelegações nos concelhos onde as condições as tornem necessárias de acordo com o âmbito geográfico previsto no artigo anterior e a direção o decida.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

Sindicalismo democrático e autonomia

1- O STAE-ZN orienta a sua atuação dentro da observação dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e ativa dos seus associados.

2- O STAE-ZN é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objetivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3- O STAE-ZN apoia responsavelmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4- O STAE-ZN é solidário com os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2- Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3- É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

Artigo 6.º

Objetivos

São objetivos principais do STAE-ZN:

a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;

b) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

Artigo 7.º

Solidariedade sindical

1- Para a prossecução dos seus objetivos o STAE-ZN adere à federação que o conselho geral considere adequada.

2- O STAE-ZN pode desvincular-se da federação, desde que nesse sentido se pronuncie o conselho geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

Qualidade de associado

Podem ser sócios do STAE-ZN:

a) Os trabalhadores de apoio educativo por conta de outrem que exerçam a sua atividade profissional ligada ao ensino ou à ciência;
b) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* em situação de reforma, aposentação ou licença.

Artigo 9.º

Admissão

1- O pedido de admissão é feito à direção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos estatutos.
2- A proposta de admissão, na situação prevista na alínea *k)* do número 1 do artigo 34.º, será submetida a deliberação do conselho geral.

Artigo 10.º

Indeferimento de admissão

1- Indeferido o pedido de admissão, devidamente fundamentado, será notificado ao interessado por carta registada com aviso de receção, expedida no prazo de 15 dias.
2- No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.
3- A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao conselho geral.
4- Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 11.º

Direitos do associado

1- São direitos do associado:
a) Ser defendido pelo STAE-ZN em quaisquer conflitos de trabalho;
b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do STAE-ZN em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional;
c) Participar e intervir na vida do STAE-ZN, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre questões do interesse coletivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;
d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do STAE-ZN;
e) Ser informado de toda a atividade do STAE-ZN;
f) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo STAE-ZN, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respetivos estatutos;
g) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo STAE-ZN nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
h) Apelar para o congresso em caso de sanção de expulsão;
i) Retirar-se a todo o tempo do STAE-ZN, mediante comunicação escrita dirigida à direção, por correio registado;
j) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais, em articulação com o Regulamento de Despesas do STAE-ZN.
2- O direito de o associado beneficiar do apoio jurídico, de usufruir de benefícios sociais ou económicos decorrentes de protocolos outorgados entre o sindicato e terceiros e de frequentar ações de formação ministradas pelo sindicato pode depender de ter quotizações como associado deste sindicato equivalentes a, pelo menos, seis meses ou do pagamento de uma taxa de acesso fixada antecipadamente pela direção.
3- A 1 de janeiro do ano em que o associado perfizer 70 anos de idade cessa, automaticamente, o mandato que lhe foi conferido para órgão e/ou estrutura do STAE-ZN.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:
a) Cumprir as disposições dos estatutos e regulamento do STAE-ZN;

b) Pagar regularmente as quotas;
c) Participar e intervir nas atividades do STAE-ZN, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do STAE-ZN, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;
e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do STAE-ZN;
f) Comunicar ao STAE-ZN, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;
g) Denunciar junto do STAE-ZN todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;
h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 13.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

São suspensos os sócios que:
a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, exceto nos casos de não perceção de vencimento, por doença ou de cumprimento de serviço militar;
b) Tenham sido objeto de medida disciplinar de suspensão.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de associado

A qualidade de associado cessa:
a) Por declaração de vontade do sócio, formulado por escrito;
b) Por cessão de funções, salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;
c) Por aplicação de pena de expulsão.

Artigo 15.º

Readmissão de qualidade de associado

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.
2- O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Medidas disciplinares

1- Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infrinjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:
a) Repreensão por escrito;
b) Suspensão até 30 dias;
c) Suspensão de 31 a 90 dias;
d) Suspensão de 91 a 180 dias;
e) Expulsão.
2- As medidas disciplinares referidas nas alíneas *d)* e *e)* do número anterior serão aplicáveis aos sócios que:
a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.
3- Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4- A reincidência implica o agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.
5- Verificar-se-á reincidência quando o associado tenha sido punido há menos de dois anos.

Artigo 17.º

Poder disciplinar

1- Salvo o preceituado no número 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.
2- Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas *d)* e *e)* do número 1 do artigo 16.º
3- Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será concluso ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

Artigo 18.º

Garantia de defesa

1- O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.
2- A nota de culpa, com a discrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infrator, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de receção.
3- O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.
4- O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.
5- A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no número 3.
6- Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.
7- A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número 2 e, quando não recorrida, comunicada à direção.

Artigo 19.º

Recursos

1- Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas cabe recurso para o conselho geral, que deliberará em última instância.
2- Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para a assembleia geral.
3- O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no número 7 do artigo 18.º

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 20.º

Quotização ordinária

1- O valor da quota será de 0,8 % sobre a retribuição ilíquida e a percentagem estabelecida pelo conselho geral, sob proposta da direção.
2- A cobrança das quotas incumbe ao STAE-ZN, que poderá celebrar com as entidades empregadoras, ou outros, acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

Artigo 21.º

Isenção e redução de quotas

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:
a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal;
c) Se encontrem desempregados;
d) Estejam a cumprir serviço militar.

2- Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito à direção, os associados em situação de reforma, aposentação e os sócios portadores de deficiência superior a 60 %.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos centrais do STAE-ZN

SECÇÃO I

Artigo 22.º

Órgãos centrais

São órgãos sociais do sindicato:
a) A assembleia geral;
b) O conselho geral;
c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
d) A direção;
e) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

SECÇÃO II

Mesa da assembleia geral e do conselho geral

Artigo 23.º

Composição e deliberação

1- A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
2- As mesas da assembleia geral, do conselho geral e a direção, são eleitas em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.
3- As deliberações da mesa serão tomadas por maioria dos seus membros.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete à mesa da assembleia geral:
a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões na assembleia geral;
b) Dar publicidade às deliberações da assembleia geral.
2- Compete, em especial, ao presidente da mesa:
a) Convocar a assembleia geral e o conselho geral;
b) Conferir posse aos membros da mesa, do conselho geral e da direção;
c) Presidir à comissão de verificação de mandatos ao congresso;
d) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
e) Comunicar à assembleia geral e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
g) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da direção, sem direito a voto;
h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.
3- Compete, em especial, ao vice-presidente:
a) Suprir os impedimentos do presidente;
b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.
4- Compete, em especial, ao secretário:
a) Minutar as atas;
b) Passar certidão de atas aprovadas;
c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as atas das suas reuniões.

SECÇÃO III

Da assembleia geral

Artigo 25.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e, extraordinariamente, quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

a) O conselho geral;

b) A direção;

c) 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa, a exercer por voto direto, secreto e universo.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

4- As deliberações sobre a dissolução do sindicato requerem o voto favorável de três quartos do número de todos associados.

5- Salvo disposição legal ou estatuaria em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos associados presentes.

6- As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos sócios, à hora marcada, podendo, no entanto, funcionar meia hora depois com qualquer número de presentes, exceto nos casos em que outras condições estejam previstas nos estatutos.

7- No mais, às reuniões da assembleia geral serão aplicáveis, com as adaptações necessárias, as normas pertinentes dos artigos seguintes.

Artigo 27.º

A organização da assembleia geral

1- A organização da assembleia geral é da competência da mesa da assembleia geral, coadjuvada por uma comissão organizadora designada para o efeito, pelo conselho geral de entre os seus membros.

2- O funcionamento e todo o processo relativo à assembleia geral serão estabelecidos em regimento próprio, aprovado pela assembleia geral sob proposta da comissão organizadora.

3- À mesa da assembleia geral compete garantir o bom funcionamento da assembleia geral nos termos do regimento.

Artigo 28.º

Convocatória

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, através de avisos convocatórios publicados em jornal de expansão nacional e mensagem de correio eletrónico a todos os associados com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Compete aos associados a comunicação de alteração do seu endereço de correio eletrónico para os efeitos do disposto no número anterior.

Artigo 29.º

Competências

1- Compete, exclusivamente, à assembleia geral:

a) Proceder a alteração dos estatutos;

b) Eleger a mesa da assembleia geral e do conselho geral e a direção;

c) Apreciar a atividade do sindicato relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

d) Apreciar o relatório da direção;

e) Definir as grandes linhas de política reivindicativa;

f) Discutir e aprovar o plano de ação para o quadriénio;
g) Decidir sobre a fusão ou dissolução do sindicato e sobre o destino a dar aos bens.
2- No exercício da competência prevista na alínea *f)* do número 1, a assembleia geral terá de respeitar o programa da direção eleita.
3- As deliberações relativas às matérias referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 são tomadas em escrutínio secreto.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 30.º

Funções

O conselho geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

Artigo 31.º

Composição

1- O conselho geral é constituído por 17 membros.
a) Os membros da mesa da assembleia geral;
b) 14 membros eleitos, saídos de várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de *Hondt*.
2- A direção participa em termos a definir no seu regulamento interno, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 32.º

Eleição do conselho geral

Os membros do conselho geral referidos na alínea *b)* do número 1 do artigo 31.º são os membros saídos das listas concorrentes às eleições para esse órgão seguindo a regra da média mais alta do método de *Hondt*.

Artigo 33.º

Competências

1- Compete ao conselho geral:
a) Aprovar anualmente o plano de ação da direção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pela assembleia geral;
b) Aprovar anualmente o relatório de atividades da direção;
c) Aprovar o orçamento anual do sindicato até 30 de novembro e as contas do exercício até 31 de março de cada ano sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela assembleia geral, no uso da sua competência;
e) Decretar a greve, sob proposta do secretariado nacional, por período superior a três dias;
f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direção;
g) Eleger a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
h) Aprovar o seu regulamento interno sob proposta do presidente;
i) Propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia e da direção, no todo ou em parte, salvo quando a assembleia geral tenha sido, entretanto, convocada;
j) Resolver, em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
k) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
l) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária nos termos do estatuto, para exercício das suas competências;
m) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou locar bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades do sindicato;

n) Designar a comissão organizadora da assembleia geral;
o) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;
p) Elaborar e propor à assembleia geral a alteração parcial ou total dos estatutos;
q) Aprovar o regulamento de disciplina previsto no artigo 16.º sob proposta da direção;
r) Apreciar os recursos interpostos das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
s) O conselho geral, excecionalmente tem competência para deliberar sobre alterações ao estatuto quando as mesmas visem sanar a nulidade imputada a algum (uns) artigo(s) dos mesmos e comunicada ao STAE-ZN pelas entidades competentes para efetuar o controlo de legalidade prevista no Código do Trabalho.
2- As deliberações do conselho geral, são tomadas por maioria dos membros presentes e, respeitando à matéria a que alude o número 1, alínea *h)*, pela maioria de dois terços de membros.

Artigo 34.º

Funcionamento

1- O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano em março e novembro, e extraordinariamente a requerimento de:
a) Da direção;
b) Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
c) De um terço dos seus membros;
d) De 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.
2- A convocação do conselho geral faz-se por correio eletrónico contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros com a antecedência necessária à sua receção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.
3- As reuniões do conselho geral só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos sócios, à hora marcada, podendo, no entanto, funcionar meia hora depois com qualquer número de presentes, exceto nos casos em que outras condições estejam previstas nos estatutos.
4- Os requerimentos para a convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

SECÇÃO V

Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

Artigo 35.º

Composição

1- A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por três associados, eleitos em cada quadriénio, saídos das listas concorrentes às eleições para esse órgão seguindo a regra da média mais alta do método de *Hondt*.
2- Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas designarão entre si o presidente.

Artigo 36.º

Competências

1- A comissão disciplinar fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de caráter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direção sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.
2- Em especial, compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:
a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do sindicato;
b) Dar parecer sobre as contas financeiras, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela direção ao conselho geral;
c) Apresentar à assembleia geral, ao conselho geral e à direção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

d) Apresentar até 25 de março ao conselho geral o parecer sobre as contas do exercício;
e) Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 16.º e seguintes e dar execução ao regulamento disciplinar que o conselho geral aprovar.

SECÇÃO VI

Da direção

Artigo 37.º

Composição

1- A direção é o órgão executivo e de direção do STAE-ZN, eleito por um quadriénio, e é composto por:
a) Um presidente;
b) Dois vice-presidentes;
c) Dois secretários;
d) Um tesoureiro;
e) Um mínimo de 50 e um máximo de 120 vogais efetivos, e pelo menos, 15 suplentes.
2- Em caso da destituição, renúncia, suspensão perda de mandato ou impedimento do presidente, por período previsivelmente superior a 30 dias, o seu substituto legal é um vice-presidente, o qual assume todas as competências de presidente, sendo pelo presidente designado nos termos do artigo 41.º *i)* dos estatutos;
3- Em caso da destituição, renúncia, suspensão perda de mandato ou impedimento de um dos vice-presidentes, do secretário ou de um dos vogais, o presidente procederá à reestruturação recorrendo, se necessário, aos suplentes.

Artigo 38.º

Responsabilidade e competências

1- A direção é um órgão de funcionamento colegial, respondendo os seus membros solidariamente perante a lei pelos atos praticados, no exercício das suas funções, e perante o conselho geral e a assembleia geral.
2- Para efeitos do número anterior, excetuam-se os vogais que tiverem votado contra a respetiva deliberação ou quando, não tendo estado presentes na reunião na qual a deliberação foi tomada, apresentem declaração por escrito de discordância, no prazo de 15 dias após a aprovação da ata da reunião em que foi tomada a deliberação.
3- Compete à direção:
a) Representar o STAE-ZN em juízo e fora dele;
b) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical do STAE-ZN de acordo com os princípios e as normas definidas nos presentes estatutos e com as orientações emanadas da assembleia geral e do conselho geral;
c) Outorgar, por si próprio e em representação do sindicato, as convenções coletivas de trabalho;
d) Elaborar e aprovar a proposta do plano anual de atividades e o orçamento a submeter ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas *a), b)* e *c)* do número 1 do artigo 33.º;
e) Executar o plano de atividades, assim como as deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
f) Participar, através de comissões constituídas para o efeito, nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;
g) Contratar trabalhadores para o serviço do STAE-ZN e exercer sobre eles ação disciplinar, bem como fixar-lhes remunerações que, no mínimo, respeitem as disposições legais ou convencionais em vigor e tenham em conta os princípios estatutários definidos para a defesa dos interesses dos profissionais do setor da educação;
h) Aprovar o seu regulamento de funcionamento interno, sob proposta do presidente, bem como aprovar outros regulamentos necessários à sua boa organização e funcionamento;
i) Adquirir ou locar os bens necessários ao funcionamento do STAE-ZN;
j) Adquirir, mediante expressa autorização do conselho geral, os bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades do STAE-ZN, segundo critérios de economicidade;
k) Adotar formas de luta e declarar a greve quando tal se torne indispensável;
l) Propor ao conselho geral quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento;
m) Elaborar e propor ao conselho geral o regulamento de disciplina previsto no artigo 16.º;

n) Propor e submeter à aprovação do conselho geral a atualização de quotas ordinárias e eventuais orçamentos extraordinários;

o) Elaborar, sob proposta do presidente, o relatório anual de atividades e as contas do exercício e submetê-los ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos na alínea *b)* do número 1 do artigo 33.º;

p) Elaborar o relatório quadrienal de atividades a submeter à assembleia geral;

q) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral a convocação da assembleia geral, propondo-lhe a ordem de trabalhos;

r) Propor ao conselho geral a adesão a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

s) Propor à assembleia geral o plano de ação sindical para o quadriénio;

t) Assegurar ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais do STAE-ZN;

u) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;

v) Elaborar a proposta de alteração dos estatutos a submeter ao órgão competente para deliberar sobre a alteração;

w) Elaborar e aprovar contratos de solidariedade de acordo e nos termos previstos no artigo 21.º;

x) Exercer as demais competências previstas nos estatutos;

y) Elaborar a proposta de regulamento da assembleia geral a submeter à aprovação do conselho geral;

z) Propor à assembleia geral a fusão ou a extinção do STAE-ZN, acompanhado do parecer do conselho geral;

aa) Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;

bb) Propor ao conselho geral a criação de fundos afetos a determinados objetivos específicos e as suas regras de funcionamento;

cc) Gerir os fundos do STAE-ZN, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

dd) Propor ao conselho geral as regras de acesso dos associados a determinados benefícios, nos termos do artigo 21.º;

ee) Elaborar e propor ao conselho geral a regulamentação do direito de tendência;

ff) Decretar greve, por um período não superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

gg) Propor ao conselho geral a declaração de greve, por período superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

hh) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do STAE-ZN, designadamente quanto ao funcionamento do STAE-ZN ao nível das áreas sindicais distritais e concelhias;

ii) Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados sindicais e da assembleia de delegados sindicais;

jj) Constituir secções de atividades e comissões específicas;

kk) Elaborar e aprovar os regulamentos de funcionamento das secções de atividades e das comissões específicas;

ll) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

mm) Implementar formas de prestação de serviços, de forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as condições de vida e bem-estar;

nn) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sociocultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferencias, colóquios, congressos, espetáculos de animação sociocultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e outras iniciativas;

oo) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

pp) Designar ou eleger, consoante o que for aplicável, os representantes do STAE-ZN para os órgãos sociais da federação de que for associado.

4- As deliberações da direção, no que respeita às matérias a que se alude nas alíneas *h)* e *z)* são tomadas, por maioria absoluta dos seus membros efetivos, na primeira reunião para que seja agendada e, por maioria simples, na reunião seguinte.

Artigo 39.º

Votações

1- Todas as votações realizadas no decurso das reuniões da direção são obrigatoriamente nominais, cons-

tando obrigatoriamente da respetiva ata a forma como votou cada membro da direção em cada deliberação tomada.

2- No respeitante a propostas e contrapropostas e outras posições a tomar, relativas a questões laborais gerais, as deliberações exigem o voto favorável da maioria dos seus membros.

Artigo 40.º

Funcionamento, quórum constitutivo deliberativo

1- A direção reúne ordinariamente nos meses de março, maio, setembro, e novembro, convocada pelo presidente com a antecedência de pelo menos uma semana por correio eletrónico dirigidos a cada um dos membros da direção indicando o dia, a hora de início e de encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos.

2- As reuniões extraordinárias da direção são convocadas pelo presidente, com a antecedência de, pelo menos uma semana, por correio eletrónico, dirigidos a cada um dos membros da direção.

3- O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro da direção, é comunicado pelo próprio ao presidente com antecedência mínima de 48 horas sobre a data e hora da reunião da direção, sendo prontamente convocado o primeiro suplente.

4- A direção só pode deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos seus membros, em primeira convocatória, ou, trinta minutos mais tarde, com qualquer número de membros presentes.

5- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu, direito a voto de desempate, sendo as deliberações exaradas nas atas das reuniões da direção.

6- A direção aprovará na sua primeira reunião o seu regulamento interno.

SECÇÃO VII

Do presidente da direção

Artigo 41.º

Competências

Compete ao presidente:

a) Presidir às reuniões da direção e representá-lo perante a assembleia geral, o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

b) Designar o tesoureiro, e distribuir pelouros e funções aos vice-presidentes e vogais da direção;

c) Propor a composição das comissões negociais necessárias ao bom desenvolvimento da atividade do STAE-ZN;

d) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direção;

e) Assegurar a representação do STAE-ZN em atos externos e organizações, podendo designar quem o substitua, cabendo-lhe, em representação da direção e no cumprimento das deliberações deste órgão ou das competências delegadas, assinar os documentos necessários;

f) Propor à direção a lista de dirigentes que devem ser dispensados a tempo parcial ou completo para trabalho do STAE-ZN;

g) Apresentar à direção a proposta do plano anual de atividades e o orçamento, assim como o relatório anual de atividades e as contas do exercício;

h) Propor à direção a delegação de competências, nos termos da alínea *x)* do número 3 do artigo 38.º;

i) Designar o vice-presidente que o substitui, nos termos do artigo 37.º alínea *d)*;

j) Delegar competências nos vice-presidentes, para além do previsto na alínea anterior.

SECÇÃO VIII

Dos vice-presidentes da direção

Artigo 42.º

Competências

1- Substituir o presidente no seu impedimento.

2- Determinar quem o substitui no caso em que no impedimento do presidente, este não possa exercer o direito previsto na parte final da alínea *e)* do artigo 41.º
3- Exercer as funções e competências delegadas nos termos do artigo 41.º *b)* e *j)*.

SECÇÃO IX

Artigo 43.º

Duração dos mandatos

A duração dos mandatos dos membros dos órgãos do STAE-ZN é de quatro anos, sem prejuízo do deverem manter as suas funções até à eleição ou designação dos titulares dos mesmos órgãos para o mandato subsequente.

CAPÍTULO VII

Da organização de base

SECÇÃO I

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 44.º

Dimensão e competência

1- O núcleo sindical de base - NSB - é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local, ou em locais aproximados.
2- Ao conselho geral compete, sob proposta da direção, definir a dimensão mínima e máxima de um NSB, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.
3- Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:
a) Eleger e destituir os delegados sindicais por escrutínio direto e secreto;
b) Discutir e votar as propostas que lhes sejam submetidas pela direção do sindicato;
c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de ação do sindicato.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 45.º

Regulamento

1- Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direção e as escolas/locais de trabalho.
2- Os delegados sindicais regem-se por regulamento próprio elaborado e aprovado pela direção.
3- Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o da direção, mantendo-se em exercício de funções até serem substituídos.

SECÇÃO III

Da assembleia dos delegados sindicais

Artigo 46.º

Funcionamento

1- A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo, no âmbito geográfico de cada área sindical,

revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direção, sempre que os respetivos delegados em tal mostrem interesse.

2- As assembleias de delegados sindicais funcionam de acordo com o regulamento próprio elaborado e aprovado pela direção.

SECÇÃO IV

Das regras eleitorais gerais

Artigo 47.º

Assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos os membros da assembleia geral nos termos do artigo 25.º

Artigo 48.º

Elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Estejam abrangidos pelo disposto no parágrafo único do artigo 8.º destes estatutos.

Artigo 50.º

Eleição e listas

1- Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para os corpos gerentes do sindicato e para os representantes do mesmo nos órgãos sociais da federação de que for associado.

2- A direção, a mesa da assembleia geral e do conselho geral são eleitas em lista conjunta e será eleita a lista que obtiver o maior número de votos.

3- Cada lista candidata apresentará um programa de candidatura e um plano de ação para o quadriénio onde explicita as opções sindicais que pretende levar à prática e as grandes linhas de política reivindicativa.

4- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos, sem prejuízo do disposto nos artigos 31.º e 32.º, quanto ao conselho geral.

5- Os membros do conselho geral do sindicato, bem como os seus representantes na federação de que for associado são eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método de *Hondt*.

6- Remete-se para o disposto na secção destes estatutos referentes a cada órgão do sindicato quanto à especificidade de cada um deles.

7- É garantida a igualdade de oportunidades e tratamento a cada lista concorrente aos órgãos sociais.

SECÇÃO V

Do processo eleitoral

Artigo 51.º

Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;

b) Apreciar reclamações.

Artigo 52.º

Regulamento eleitoral

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção do sindicato.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 53.º

Competências da direção

Compete à direção, através dos serviços centrais do sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato a submeter à aprovação do conselho geral.

Artigo 54.º

Receitas

1- Constituem receitas do sindicato:
a) As quotas dos sócios;
b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
c) Receitas provenientes de serviços prestados;
d) Outras receitas que não ponham em causa a independência sindical prevista no Código do Trabalho.
2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efetuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

Artigo 55.º

Forma de obrigar

1- O STAE-ZN obriga-se mediante as assinaturas do presidente da direção e do tesoureiro.
2- Na falta de qualquer um dos elementos do número anterior, compete ao presidente da direção a indicação da pessoa que substituirá o ausente/impossibilitado.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 56.º

O fundo sindical

1- O sindicato terá um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.
2- As despesas que o sindicato tenha de efetuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior, apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.
3- Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão diretiva por deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 57.º

Contas do exercício

1- As contas do exercício elaboradas pela direção a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, ao respeito pelos princípios e fins do sindicato.

2- Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical.
3- Quando o conselho geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do sindicato.

CAPÍTULO IX

Da fusão e da extinção do sindicato

Artigo 58.º

Procedimentos e destino dos bens

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a extinção do Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.
2- A proposta de extinção definirá objetivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos sócios.
3- A assembleia geral só delibera se a maioria dos associados tiver participado na votação.
4- No caso de extinção, os bens do STAE-ZN devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

CAPÍTULO X

De revisão do estatuto

Artigo 59.º

Alteração estatutária

1- A alteração total ou parcial do estatuto do sindicato é da competência da assembleia geral mediante proposta do conselho geral ou da direção.
2- No caso excecional previsto na alínea *t)* do número 1 do artigo 33.º, em que o conselho geral pode deliberar alterações ao estatuto, esta depende da proposta da direção e carece de voto favorável de três quartos dos membros presentes do conselho geral.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 60.º

Casos omissos

1- Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.
2- Sobre as dúvidas na interpretação dos presentes estatutos, pronuncia-se conselho geral.

ANEXO I

(A que se refere o número 4 do artigo 5.º)

Regulamento de Tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos associados do STAE-ZN, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do STAE-ZN.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do STAE-ZN, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta associação sindical.

Artigo 4.º

Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, assinada pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 5.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger, com o seu apoio, pelo menos, 5 % dos associados do STAE-ZN.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para efeitos eleitorais, em tendências.

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os titulares dos órgãos estatutários do STAE-ZN não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do STAE-ZN;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

3- As tendências têm direito, nomeadamente, a:

a) Ser ouvidas pela direção, nas questões mais importantes para o STAE-ZN, a solicitação de cada grupo de tendência;

b) A exprimir as suas posições nos órgãos do STAE-ZN, através dos membros desses órgãos;

c) A organizar listas para as eleições aos órgãos do STAE-ZN, nos casos em que está prevista a eleição por lista, no respeito pelas regras de eleição e organização contidas nestes estatutos.

Nota: Aprovados no XIV Congresso, realizado no dia 13 de abril de 2024.

Registado em 23 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e abrangência geográfica e símbolos

Artigo 1.º

Denominação, duração e sigla

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN é uma associação de classe constituída por tempo indeterminado, regida pelos presentes estatutos.
2- O Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN adota a sigla «STRN».

Artigo 2.º

Abrangência

O STRN abrange todos os trabalhadores do setor dos registos e do notariado que nele livremente se filiem e que, independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional no âmbito dos órgãos da administração pública e demais entidades de direito público ou privado, e respetivas unidades orgânicas, a que estejam atribuídos os serviços de registo e notariado, e ainda dos que, havendo-a exercido, se encontrem na situação de aposentados.

Artigo 3.º

Sede

1- A sede do STRN é em Lisboa, ou em concelho limítrofe.
2- As instalações do Porto servirão de apoio a toda a atividade sindical.
3- O STRN exerce a sua atividade em todo o território nacional.
4- O STRN, sempre que se entenda conveniente à prossecução dos fins legais, pode deliberar a criação de outras formas de representação descentralizada, para além das consagradas nos presentes estatutos.

Artigo 4.º

Símbolos

1- Os símbolos do STRN são a bandeira e o emblema, aprovados em assembleia geral.

a) A bandeira é de forma retangular, de fundo branco, com a gravação do símbolo ao centro e rodeado pela designação «Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado» em letras azuis.

b) O emblema do STRN é constituído por uma pena sob fundo azul, significando a atividade desenvolvida pelos funcionários dos registos e do notariado.

2- Os símbolos do STRN podem ser alterados em assembleia geral reunida em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, por proposta da direção nacional.

Artigo 5.º

Filiação

O STRN pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 6.º

Princípios

1- O STRN orienta a sua ação na linha dos princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas e da solidariedade entre todos os associados.

2- O STRN exerce a sua atividade com total independência e autonomia relativamente a quaisquer entidades, nomeadamente ao Estado e aos seus respetivos organismos, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

3- Em ordem a assegurar a plena independência da ação sindical, não será permitido aos órgãos sociais do STRN e aos delegados sindicais em especial:

a) A utilização do cargo em que esteja investido num ato eleitoral estranho ao STRN, para o qual não esteja devidamente mandatado;

b) O exercício de funções de membro do governo, deputado e de qualquer cargo de direção superior e/ou de departamento nas entidades referidas no artigo 2.º a que estejam atribuídas os serviços de registo e notariado;

c) As infrações às regras precedentes implicarão a revogação do respetivo mandato sindical.

4- É permitido aos membros das direções distritais e regionais a acumulação destes cargos com o cargo de delegado sindical.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 7.º

Fins

1- O STRN, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sociais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2- O STRN rege-se pelo princípio da liberdade sindical.

3- O STRN defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as ações tendentes à sua divisão.

4- O STRN, tem por fim desenvolver a sua atividade, com total independência, em prol do reforço dos direitos dos associados e da defesa intransigente dos seus interesses coletivos.

5- São fins do STRN, em especial:

a) Defender e promover os direitos individuais e coletivos dos associados no âmbito socioprofissional;

b) Defender os interesses dos associados, em especial os seus direitos adquiridos;

c) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

d) Defender a segurança e higiene nos locais de trabalho e participar na sua fiscalização;
e) Intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar e/ou judicial no âmbito da atividade profissional;
f) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correta, as reivindicações dos associados e definir as formas de intervenção aconselhadas a cada caso;
g) Garantir a todos os trabalhadores o direito a se sindicalizarem, independentemente das suas opções, designadamente, políticas ou religiosas;
h) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos, privados e sociais o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
i) Promover o reforço das relações entre os associados designadamente através do desenvolvimento de atividades socioculturais e desportivas;
j) Desenvolver os contactos e a cooperação com organizações nacionais ou estrangeiras, de natureza sindical, científica, profissional ou social, que visem o exercício da profissão;
k) Fomentar o desenvolvimento profissional dos associados designadamente através de formação profissional;
l) Organizar os meios técnicos e humanos necessários para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundo de solidariedade e fundo de greve.

Artigo 8.º

Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao STRN, em especial:
1- Atuar, prontamente, com vista à revogação imediata, sempre que identificadas disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos associados;
2- Desenvolver e apresentar às entidades competentes propostas legislativas e de normativos que regulem as condições de trabalho dos associados e acompanhar a sua aplicação;
3- Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho e no exercício da profissão;
4- Dar parecer sobre os assuntos que se relacionem com a sua especialidade, por sua iniciativa ou quando solicitado pelos associados, organismos oficiais, entidades empregadoras ou por outras organizações;
5- Desenvolver ações sindicais em conjunto com outras organizações congéneres, nomeadamente na área da justiça;
6- Implementar dinâmicas facilitadoras de uma estreita e contínua ligação entre os associados, nomeadamente, editando publicações, promovendo reuniões de esclarecimento, dinamizando a comunicação em todas as plataformas digitais;
7- Exercer vigilância sobre a qualidade dos organismos de proteção social, nomeadamente ADSE, SS e CGA, pugnando pela sua qualidade e cumprimento dos prazos legalmente fixados;
8- Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
9- Promover e organizar eventos, entre outros, congressos, conferências, jornadas de reflexão de âmbito científico e palestras;
10- Declarar a greve e pôr-lhe termo.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 9.º

Associados

São associados do STRN todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º e aceitem os seus princípios, estatutos e regulamentos.

Artigo 10.º

Categoria de associados

O STRN tem a seguinte categoria de associados:

1- Associados efetivos, são os que se encontrem no ativo;
2- Associados aposentados, são os que tenham passado à situação de aposentados;
3- Associados honorários, cujo título poderá ser atribuído a pessoas singulares ou coletivas que, pelo seu excecional desempenho sindical, ou serviços prestados ao STRN, o justifiquem mediante proposta da direção nacional à assembleia geral e aprovação por maioria simples.

Artigo 11.º

Admissão

1- A proposta de admissão de associado deverá ser dirigida à direção nacional, preferencialmente em formulário online disponibilizado para esse efeito, onde conste obrigatoriamente a identificação completa do trabalhador (nome, data de nascimento, número de identificação civil e fiscal, residência, contacto telefónico pessoal, correio eletrónico pessoal e/ou profissional), categoria profissional exercida e local de trabalho, se estiver no ativo, aplicando-se a todos estes elementos o Regulamento Geral da Proteção de Dados.
2- O pedido de admissão implica a aceitação dos estatutos e respetivos regulamentos.
3- A direção nacional deverá deliberar no prazo máximo de 5 dias úteis e, aceite a admissão, providenciará para que o desconto da quota se processe no seu vencimento, procedendo, para tanto, às necessárias comunicações.

Artigo 12.º

Recusa da admissão

1- Quando a direção nacional recuse a admissão do associado, a respetiva deliberação, devidamente fundamentada, será comunicada ao interessado para o seu endereço de correio eletrónico, no prazo de 5 dias úteis.
2- Da recusa de admissão cabe recurso para o conselho fiscal e de disciplina, a interpor no prazo de 10 dias úteis subsequentes ao da receção do email referido no número anterior.
3- O conselho fiscal e de disciplina apreciará o recurso na reunião imediata à entrada do pedido.

Artigo 13.º

Direitos

1- São direitos dos associados, nomeadamente:
a) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do STRN, nas condições fixadas nos estatutos e nos respetivos regulamentos;
b) Participar e intervir ativamente na atividade do STRN, nomeadamente nas assembleias gerais, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre questões de interesse dos associados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
c) Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
d) Contribuir para o progresso e desenvolvimento do STRN e velar pelo seu bom nome, abstendo-se de condutas que o prejudiquem;
e) Organizar-se em tendência sindical, nos termos definidos nos presentes estatutos e do respetivo Regulamento do Direito de Tendência;
f) Ser informado e solicitar esclarecimentos e documentos, entre outros, atas dos órgãos sociais, orçamentos, relatórios e contas, contratos e todos os documentos sobre toda a atividade do STRN, nomeadamente dos órgãos sociais, dos delegados sindicais, dos serviços e dos apoios prestados;
g) Beneficiar dos serviços e apoios, prestados direta ou indiretamente, pelo STRN, ou por quaisquer instituições dele dependentes ou de organizações em que o STRN participe, nos termos dos respetivos estatutos e desde que tenha pelo menos seis meses de quotização paga;
h) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo STRN, em defesa dos interesses sindicais, profissionais, económicos, sociais, culturais, formativos e informativos;
i) Frequentar as instalações do STRN;
j) Destituir os órgãos do STRN nas condições fixadas nos presentes estatutos;
k) Solicitar a sua demissão, nos termos dos estatutos;
l) Recorrer para os órgãos sociais competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhes sejam aplicadas ou de quaisquer atos dos órgãos sociais do STRN que considerem irregulares;

m) Criticar livremente, no seio do STRN, a atuação e decisões dos seus órgãos;
n) Examinar e consultar, nas instalações do STRN, todos os documentos que não coloquem em causa a atividade e ações a desenvolver pelo STRN e que sejam do interesse comum;
o) Consultar, nas instalações do STRN, as ações judiciais coletivas, à qual tenha aderido.
2- Os associados honorários têm o direito de participar em assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 14.º

Liberdade de participação e expressão

1- Todos os associados têm direito, dentro do STRN, de manifestar e de defender livremente os seus pontos de vista.
2- Não é lícita, todavia, a formação de grupos que, atuando no seio do STRN com espírito de fação, tenham por objetivo falsear ou impedir o curso democrático do processo sindical.
3- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião ou de tendência nos órgãos do STRN subordinam-se aos estatutos, regulamentos e às decisões dos órgãos competentes e, na sua omissão, às leis subsidiariamente aplicáveis.

Artigo 15.º

Direito de tendência

1- As correntes de opinião, ou de tendência, podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado, e sobre as decisões tomadas pelos órgãos do STRN, no âmbito das suas competências.
2- O exercício do direito de tendência respeitará o Regulamento do Direito de Tendência que consta de regulamento autónomo e que faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 16.º

Demissão

1- O pedido de demissão de associado faz-se mediante comunicação à direção nacional, através de correio eletrónico sendo sempre obrigatório proceder à devolução do cartão de associado através de carta registada, endereçada à sede.
2- O associado pode desfiliar-se a todo o tempo, mediante comunicação escrita, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres dos associados, nomeadamente:
a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos do STRN;
b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
c) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;
d) Participar e intervir nas atividades do STRN e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos dos estatutos;
e) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do STRN, bem como divulgar a informação sindical, nomeadamente nos locais de trabalho;
f) Prestar ao STRN informações e esclarecimentos que não envolvam violação de segredo profissional;
g) Exercer vigilância crítica sobre os órgãos sindicais;
h) Exercer, gratuitamente, os cargos para que for eleito, sem prejuízo do direito de ser ressarcido pelos gastos efetuados e perdas de retribuições em consequência do exercício de atividade sindical;
i) Comunicar à direção nacional, no prazo de 10 dias úteis, qualquer alteração aos dados referidos no número 1 do artigo 11.º;
j) Pagar pontualmente a quotização ou outras contribuições que venham a ser estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados;
k) Não divulgar, por qualquer meio de comunicação, informações internas confidenciais ou para as quais se solicitou reserva, documentos, ações judiciais ou outros que envolvam a atividade do STRN.

Artigo 18.º

Quotização

1- A quota mensal obrigatória é de 0,5 % da remuneração base líquida.

2- A percentagem ou o valor da quota mensal a que se refere o número anterior não incide sobre os emolumentos pessoais e quaisquer outros suplementos.

3- Os aposentados estão sujeitos a uma quota mensal uniforme de 2,00 €.

4- A direção nacional pode determinar outro tipo de quotas as quais serão de adesão facultativa.

Artigo 19.º

Cobrança da quotização

1- A cobrança da quotização sindical é preferencialmente processada mensalmente pelas entidades referidas no artigo 2.º a que estejam atribuídas os serviços de registo e notariado e remetidas por estes ao STRN.

2- Poderá, excecionalmente, ser também efetuada por débito direto ou por transferência bancária, das quais terá de obrigatoriamente enviar o respetivo comprovativo ao STRN.

Artigo 20.º

Isenção total ou parcial da quotização

1- Está isento do pagamento total do valor da respetiva quota, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações:

a) O associado que se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, até à resolução do litígio em última instância;

b) O associado que se encontre preso por motivo da sua atuação legítima como associado do STRN ou devido ao desempenho de qualquer cargo nos órgãos sociais e/ou de delegado sindical, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do STRN;

c) Os associados honorários.

2- Está isento do pagamento parcial do valor da respetiva quota, na proporção da percentagem da incapacidade, o associado que tenha incapacidade permanente igual ou superior a 60 %, comprovada por atestado médico de incapacidade multiuso ou tenha sido aposentado por invalidez permanente, a requerimento do próprio.

3- Excecionalmente, a requerimento fundamentado do associado e documentalmente comprovado, pode a direção nacional, por maioria simples, isentar, temporariamente, do pagamento de quota.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado, aquele que:

a) Deixe de exercer funções nos serviços referidos no artigo 2.º, salvaguardadas as situações de aposentação e mobilidade noutros organismos;

b) Solicite a sua demissão nos termos estatutários;

c) Deixe de pagar a quotização sindical durante seis meses consecutivos;

d) Tenha sido objeto da sanção disciplinar de expulsão.

2- Em todas as situações previstas no número um, o associado deve devolver o respetivo cartão.

Artigo 22.º

Readmissão de associado

1- O associado que tenha perdido esta qualidade pode ser readmitido nos termos do artigo 11.º dos presentes estatutos.

2- O associado que tenha perdido esta qualidade nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo anterior, terá de efetuar o pagamento de todas as quotas em dívida.

3- O associado que perdeu essa qualidade, nos termos da alínea *d)* do número 1 do artigo anterior só pode ser readmitido passados cinco anos, ficando, contudo, inibido do exercício de quaisquer cargos nos órgãos sociais.

CAPÍTULO V

Estrutura orgânica

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Órgãos sociais

Os órgãos do STRN são:
a) A assembleia geral;
b) A mesa da assembleia geral;
c) A direção nacional;
d) O conselho fiscal e de disciplina;
e) As direções de base distritais no Continente;
f) As direções de base regionais nas Regiões Autónomas.

Artigo 24.º

Corpos gerentes

São corpos gerentes do STRN a mesa da assembleia geral, a direção nacional, o conselho fiscal e de disciplina, as direções de base distritais no continente e as direções de base regionais nas Regiões Autónomas.

Artigo 25.º

Forma de eleição

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional, e do conselho fiscal e de disciplina são eleitos, em lista conjunta, por voto direto e secreto, em assembleia geral eleitoral convocada expressamente para esse efeito, nos termos do Regulamento Eleitoral do STRN.

2- Os membros das direções de base distrital e de base regional são eleitos por voto direto e secreto, em assembleia eleitoral convocada expressamente para esse efeito, nos termos do Regulamento Eleitoral do STRN.

Artigo 26.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos sociais do STRN é de quatro anos.

2- Os titulares dos órgãos sociais do STRN só podem ser eleitos para três mandatos consecutivos para o mesmo órgão social, ainda que não os tenham completado.

3- Os mandatos dos membros titulares dos órgãos sociais do STRN cessam com a tomada de posse dos que os substituem nos respetivos cargos.

4- O termo do mandato dos membros titulares dos órgãos sociais distritais e regionais, bem como dos delegados sindicais, coincide com o termo do mandato dos membros titulares dos órgãos sociais nacionais.

Artigo 27.º

Gratuitidade e despesas de representação

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros dos órgãos do STRN que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo STRN das importâncias correspondentes.

3- As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos membros dos órgãos sociais do STRN, bem como dos delegados sindicais, no desempenho das suas funções serão suportadas pelo STRN desde que documentalmente comprovadas.

Artigo 28.º

Substituição dos membros efetivos

1- Os membros efetivos de qualquer órgão de natureza eletiva que se encontrem impedidos de exercer as suas funções são substituídos, enquanto perdurar o impedimento, pelos respetivos membros suplentes, se os houver, segundo a ordem de precedência.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

3- Sempre que o número de membros efetivos de qualquer um dos órgãos se mostrar insuficiente para a obtenção de quórum, mesmo após a chamada à efetividade de funções de todos os membros suplentes, é obrigatória a convocação de eleições intercalares para o órgão ou órgãos em causa, cuja convocatória terá de ser efetuada no prazo máximo de 5 dias úteis, devendo ser nomeada, pela mesa da assembleia geral, uma comissão provisória que exercerá as respetivas funções até à tomada de posse dos novos membros.

4- Caso o órgão em causa seja a mesa da assembleia geral a nomeação da comissão provisória, referida no número anterior, compete ao conselho fiscal e de disciplina.

5- Os órgãos eleitos nos termos do número 3 completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 29.º

Renúncia, abandono, destituição e falecimento

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, aos casos de renúncia, abandono de funções, destituição e falecimento dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções, salvo motivo justificado, a não tomada de posse no prazo de 30 dias úteis após a eleição do cargo para que foi eleito ou a ausência injustificada a 3 reuniões consecutivas ou a 5 intercaladas do órgão a que pertencem.

Artigo 30.º

Destituição

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos nos termos do artigo 19.º do Regulamento de Disciplina do STRN.

2- A destituição da maioria dos membros em efetividade de funções de qualquer órgão de natureza eletiva, cujas vagas não possam ser preenchidas pelo recurso à regra estabelecida no número 1 do artigo 28.º, determina a convocação de novas eleições.

3- No caso previsto no número anterior realizar-se-ão eleições intercalares para o órgão ou órgãos em causa, cuja convocatória terá de ser efetuada no prazo máximo de 5 dias úteis, devendo ser nomeada, pela mesa da assembleia geral, uma comissão provisória que exercerá as respetivas funções até à tomada de posse dos novos membros.

4- Caso o órgão em causa seja a mesa da assembleia geral a nomeação da comissão provisória, referida no número anterior, compete ao conselho fiscal e de disciplina.

5- Os membros titulares dos órgãos sociais do STRN eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos membros titulares dos órgãos substituídos.

Artigo 31.º

Atas das reuniões

Das reuniões de todos os órgãos são elaboradas atas que depois de lidas e aprovadas são assinadas pelos membros presentes.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 32.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- A assembleia geral poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos.

2- Não se verificando o requisito previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar e deliberar validamente em segunda convocatória 30 minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de associados com direito de voto.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos, sem prejuízo dos casos em que estatutariamente é exigida maioria qualificada.

4- Não é permitido o voto por procuração e por correspondência, com exceção, quanto a este último, nas assembleias gerais eleitorais.

Artigo 34.º

Competências

1- Sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei, compete à assembleia geral, designadamente:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal e de disciplina, por voto direto e secreto de entre os associados do STRN com capacidade eleitoral;

b) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual, bem como o plano de atividades anual, apresentado pela direção nacional;

c) Apreciar e votar o relatório, balanço e documentos de prestação de contas da direção e o parecer do conselho fiscal e de disciplina;

d) Deliberar sobre propostas apresentadas pelos órgãos sociais e aprovar moções e recomendações de caráter profissional e associativo;

e) Deliberar sobre propostas de alteração dos estatutos e regulamentos apresentados pela direção nacional, sendo que qualquer alteração ao Regulamento Eleitoral só entra em vigor 1 ano após a data da sua aprovação;

f) Autorizar a direção nacional a alienar ou onerar bens imóveis;

g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do STRN;

h) Deliberar sobre a filiação, e participação do STRN como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais;

i) Deliberar sobre a destituição de membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal e de disciplina;

j) Deliberar sobre a dissolução do STRN e forma de liquidação do seu património;

k) Deliberar demandar os membros de órgãos por factos praticados no exercício do cargo;

l) Deliberar sobre a integração e fusão do STRN com outras organizações sindicais;

m) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos sociais do STRN.

2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas *d), e), f), g), h), i)* e *k)*, do número anterior a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de vinte dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por maioria dos votos de três quartos dos associados presentes.

Artigo 35.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de março, para aprovação do relatório e contas.

2- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do número 1 do artigo 34.º

3- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral entender necessário;

b) Por solicitação da direção nacional ou do conselho fiscal e de disciplina;

c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados, num máximo de 200 assinaturas;

d) Nos casos previstos na alínea *b)* os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos e a indicação do local para a sua realização.

e) Nos casos previstos na alínea *c)* os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa da assembleia geral deles constando, obrigatória e cumulativamente, uma proposta de ordem de trabalhos, a indicação do local para a sua realização e acompanhada do comprovativo de reserva do respetivo espaço;

f) A mesa da assembleia geral desencadeará todos os procedimentos necessários à realização da assembleia geral, previstas nas alíneas anteriores desde que cumpridos todos os seus respetivos requisitos.

4- As reuniões da assembleia geral poderão ser realizadas em simultâneo em locais a designar, interligando-se todos aqueles locais através de meios telemáticos.

Artigo 36.º

Prazos e formas de convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pela mesa da assembleia geral, através de aviso convocatório, assinado pelo presidente, remetido aos associados por correio eletrónico e mediante publicação do respetivo aviso no sítio oficial do STRN na internet, com a antecedência mínima de 20 dias.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral deve ocorrer até 30 dias anteriores relativamente à data que for designada.

3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea *a)*, do número 3, do artigo 35.º compete à mesa da assembleia geral divulgar, conjuntamente com a ordem de trabalhos, um documento esclarecendo as razões da convocação.

4- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo das alíneas *b)* e *c)*, do número 3, do artigo 35.º compete à mesa da assembleia geral divulgar, conjuntamente com a ordem de trabalhos, o requerimento que motivou a sua convocação.

5- A remessa aos associados, por correio eletrónico, do aviso convocatório e a sua publicação no site do STRN pode ser promovida pela direção nacional a pedido do presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 37.º

Regulação do funcionamento

O funcionamento da assembleia geral é regulado pelos presentes estatutos e nos casos omissos pelas normas legais aplicáveis.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário e tem, no mínimo, três membros suplentes.

2- A mesa da assembleia geral reúne sob convocatória do seu presidente e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros.

3- As deliberações da mesa da assembleia geral são aprovadas por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências

1- Convocar a assembleia geral nos termos definidos nos presentes estatutos e nos respetivos regulamentos.

2- Exercer as competências que estejam previstas nos presentes estatutos, no Regulamento Eleitoral e no Regulamento de Disciplina.

3- Compete, em especial, ao presidente:

a) Assinar os avisos convocatórios e demais expediente;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos pela assembleia geral eleitoral e aos membros suplentes que sejam chamados à efetividade;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros das atas da assembleia geral e da assembleia geral eleitoral e rubricar as respetivas folhas;
f) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
g) Nas situações de falta ou impedimento do presidente as competências referidas no número anterior cabem ao vice-presidente.
4- Compete, em especial, ao vice-presidente e ao secretário:
a) Preparar e divulgar os avisos convocatórios;
b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
c) Redigir as atas;
d) Coadjuvar o presidente da mesa da assembleia geral em tudo o que for necessário para o bom funcionamento da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 40.º

Constituição

1- A direção nacional é constituída por:
a) Um presidente;
b) Três vice-presidentes;
c) Um tesoureiro;
d) Um secretário;
e) Três a dezanove vogais.
2- A direção nacional pode ainda ter até vinte e cinco suplentes.
3- O presidente da direção nacional é o presidente do STRN.

Artigo 41.º

Funcionamento

1- A direção nacional, na sua primeira reunião, deve:
a) Aprovar o seu regimento;
b) Deliberar sobre a delegação das suas competências e a forma como se processará a substituição do presidente nas suas ausências e impedimentos;
c) Definir as funções e responsabilidades dos seus membros para além das atribuídas estatutariamente.
2- A direção nacional funciona de acordo com as disposições dos presentes estatutos e do regimento referido na alínea *a)* do número anterior.
3- A direção nacional só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros.
4- As deliberações da direção nacional são aprovadas por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 42.º

Competências

1- Compete à direção nacional a coordenação e direção da atividade do STRN, nos termos dos presentes estatutos.
2- A direção nacional entrega ao presidente da mesa da assembleia geral, o relatório e as contas respeitantes ao exercício do ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de disciplina, para serem objeto de apreciação na assembleia geral até 31 de março de cada ano.
3- O relatório e contas estarão disponíveis para consulta dos associados, na sede do STRN após a convocatória.
4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o relatório e contas são disponibilizadas aos associados na área reservada do sítio da internet do STRN.

5- Compete, em especial, à direção nacional:
a) Conduzir a atividade sindical e representar o STRN nas suas componentes interna e externa, sem prejuízo das competências próprias dos demais órgãos sociais;
b) Representar o STRN em juízo e fora dele;
c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
d) Admitir e rejeitar as propostas de filiação no STRN;
e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de contas;
f) Elaborar anualmente o orçamento e o plano de atividades, publicitando-os junto dos associados;
g) Administrar o património, bem como cobrar as receitas e gerir os fundos do STRN;
h) Deliberar sobre outras formas de receita do STRN;
i) Elaborar o inventário de todo o património do STRN, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção nacional;
j) Admitir, suspender e demitir os trabalhadores do STRN, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
k) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deva pronunciar nos termos estatutários;
l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
m) Elaborar os regimentos e regulamentos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do STRN, que estatutariamente não sejam da competência de outros órgãos;
n) Alterar o Regulamento de Disciplina e o Regulamento Eleitoral devendo para esse efeito, obter, respetivamente, parecer favorável do conselho fiscal e de disciplina e da mesa da assembleia geral, caso não haja oposição de 10 % dos associados;
o) Alterar o Regulamento do Direito de Tendência, devendo para esse efeito obter parecer favorável simultâneo do conselho fiscal e de disciplina e da mesa da assembleia geral, caso não haja oposição de 10 % dos associados;
p) Deliberar sobre a delegação de competências e responsabilidades dos membros da direção nacional;
q) Decidir sobre a colaboração com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;
r) Deliberar sobre a filiação ou criação de organizações de interesse para os seus associados;
s) Deliberar sobre formas de representação descentralizada do STRN;
t) Convocar reuniões gerais de associados cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral;
u) Promover a publicação regular de informação aos associados;
v) Aprovar o seu regimento.
6- Compete, em especial, ao presidente:
a) Dirigir os serviços do STRN;
b) Presidir à direção nacional;
c) Convocar as reuniões da direção nacional;
d) Fazer executar as deliberações e despachar o expediente corrente dos órgãos a que preside;
e) Exercer as competências da direção nacional em caso de reconhecida urgência.
7- O presidente será substituído, nas suas ausências e impedimentos, por qualquer um dos vice-presidentes, nos termos do referido na alínea *b)* do número 1 do artigo 41.º
8- Compete em especial ao secretário:
a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
b) Redigir as atas das reuniões;
c) Substituir o tesoureiro nas suas faltas e impedimentos.
8- Compete em especial ao tesoureiro:
a) Em conjunto com o presidente, a gestão corrente dos fundos do STRN, de acordo com o orçamento anual;
b) A apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção nacional e ao conselho fiscal e de disciplina.
9- O tesoureiro nas suas faltas e impedimentos será substituído pelo secretário.

Artigo 43.º

Reuniões

A direção nacional reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente nos termos do respetivo regimento.

Artigo 44.º

Vinculação

1- O STRN fica obrigado apenas com a assinatura do presidente:
a) Em juízo e/ou em qualquer matéria do foro judicial;
b) Nos avisos convocatórios da greve e sua desconvocação;
c) Na negociação coletiva e de definição de serviços mínimos na greve.
2- Tratando-se de documentos financeiros e ou contabilísticos o STRN obriga-se pela assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro e, na falta destes, pela assinatura do respetivo membro da direção nacional que os substitui.
3- A direção nacional pode constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.
4- Os membros da direção nacional respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

SECÇÃO V

Conselho fiscal e de disciplina

Artigo 45.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal e de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário e tem, no mínimo, três elementos suplentes.
2- O conselho fiscal e de disciplina reúne sob convocatória do seu presidente e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros.
3- As deliberações do conselho fiscal e de disciplina são aprovadas por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 46.º

Competências

Compete ao conselho fiscal e de disciplina:
1- Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do STRN, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nacional nos 15 dias úteis seguintes;
2- Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral convocação de reunião quando se detetem problemas ou irregularidades na gestão financeira do STRN;
3- Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, e, bem assim, sobre o orçamento ordinário;
4- Examinar e emitir parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
5- Emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela direção nacional;
6- Verificar o cumprimento dos estatutos;
7- Exercer as competências que estejam previstas nos presentes estatutos, no Regulamento Eleitoral e no Regulamento de Disciplina;
8- O presidente pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção nacional para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença.

SECÇÃO VI

Organização sindical de base distrital e regional

Artigo 47.º

Constituição e funcionamento

1- A direção de base distrital, no Continente, e a direção de base regional, nas Regiões Autónomas, é constituída por até sete dirigentes efetivos, podendo ter igual número de suplentes.
2- Os membros da direção de base distrital e da direção de base regional são eleitos, em lista própria, por

voto direto e secreto, por associados que exerçam funções nesse distrito ou região autónoma.

3- A direção de base distrital e a direção de base regional só podem reunir, validamente, com a presença da maioria dos seus membros.

4- As deliberações da direção de base distrital e da direção de base regional são aprovadas por maioria simples dos seus membros.

Artigo 48.º

Competências

1- Os dirigentes eleitos para a direção de base distrital e da direção de base regional coordenam e implementam a atividade sindical na sua área geográfica e compete-lhes em especial:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados visitando os respetivos serviços;

b) Difundir todas as informações relativas à atividade sindical desenvolvida, reforçando em especial aquela que diga respeito aos direitos, liberdade e garantias dos associados;

c) Efetuar um levantamento exaustivo de todos os problemas com que se deparem os associados, nomeadamente os relativos às condições de segurança, saúde e higiene no trabalho, das respetivas instalações, e disso dar conhecimento à direção nacional;

d) Transmitir à direção nacional todas as sugestões e críticas, bem como os conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços, que lhes sejam comunicadas ou tenham conhecimento;

e) Promover a eleição do delegado sindical por motivo de vacatura do cargo ou término do mandato;

f) Deliberar sobre a forma de cooperação com a direção nacional do STRN no estudo e forma de resolver os problemas referidos nas alíneas anteriores;

g) Zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares aplicáveis aos associados;

h) Deliberar sobre a necessidade de serem efetuados estudos e elaboradas propostas com vista à negociação coletiva e à revisão da legislação e condições de trabalho;

i) Incentivar os trabalhadores não associados no STRN a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;

j) Comunicar à direção nacional a sua demissão;

k) Deliberar a melhor forma de ser assegurada a execução das resoluções dos respetivos órgãos sociais nacionais;

l) Comunicar imediatamente à direção nacional do STRN as eventuais mudanças que o impeçam de continuar a exercer as respetivas funções;

m) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelos estatutos e pela direção nacional do STRN;

n) Deliberar sobre quaisquer propostas a apresentar à direção nacional.

2- Os dirigentes distritais e regionais efetivos serão substituídos nos seus impedimentos, pelos respetivos dirigentes substitutos.

Artigo 49.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do STRN de cada local de trabalho, e atuam como elementos de ligação entre aqueles e as respetivas direções de base distrital ou regional e a direção nacional.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado do STRN, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos estatutos;

c) Não faça parte do conselho fiscal e de disciplina.

3- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, no local de trabalho, e compete aos respetivos associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

4- Até quinze dias corridos após a eleição, a ata referente à contagem dos votos e do associado eleito, deverá ser enviada à direção nacional.

5- Se houver contestação do processo de eleição do delegado sindical, o recurso deverá ser enviado, nos cinco dias corridos imediatos à eleição, para a direção nacional, devendo esta na reunião ordinária imediata, verificar da sua legalidade.

6- Analisados a contestação e o processo eleitoral, a direção nacional, confirmará ou mandará repetir a eleição.
7- Confirmada a eleição, a direção nacional oficiará o facto ao serviço onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.
8- O mandato dos delegados sindicais coincide com o mandato e respetivo termo dos órgãos sociais nacionais, podendo serem reeleitos uma ou mais vezes.
9- Em simultâneo com a eleição dos delegados sindicais poderão também ser eleitos os delegados sindicais substitutos.

Artigo 50.º

Competências

1- São competências dos delegados sindicais, designadamente:
a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os associados que representam e as respetivas direções de base distrital ou regional, bem como com a direção nacional, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas, bem como conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços;
b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho em torno dos objetivos do STRN;
c) Informar os associados sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação impressa do STRN, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua receção atempada por parte dos associados;
d) Incentivar a participação ativa dos associados na vida sindical e os não associados a sindicalizarem-se;
e) Eleger a direção de base distrital ou regional após a auscultação dos respetivos associados que representa.
2- Os delegados sindicais efetivos serão substituídos nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 51.º

Causas da destituição

1- O delegado sindical pode ser destituído a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto direto e secreto.
2- São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:
a) Não reunir as condições de elegibilidade;
b) Ter pedido a demissão do cargo;
c) Pedir a demissão de associado do STRN;
d) Ser punido disciplinarmente com qualquer sanção disciplinar;
e) Ter sido eleito para membro do conselho fiscal e de disciplina;
f) Por qualquer ação ou omissão que coloque em causa a implementação das resoluções dos órgãos do STRN;
g) A não comparência a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

CAPÍTULO VI

Receitas

Artigo 52.º

Receitas

Constituem receitas do STRN:
1- As quotas dos associados;
2- Quaisquer doações, heranças, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
3- Receitas decorrentes de ações de formação ministrada, exclusivamente, aos associados e no âmbito da sua atividade profissional dos registos e do notariado;
4- Receitas publicitárias decorrentes da atividade sindical;
5- Receitas de venda de publicações;

6- Os saldos e juros bancários de todas as contas;
7- As receitas extraordinárias;
8- As contribuições extraordinárias.

Artigo 53.º

Aplicações das receitas

As receitas terão as seguintes aplicações:
1- Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentâneas com as finalidades prosseguidas pelo STRN;
2- Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção nacional disporá.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 54.º

Fusão e dissolução

1- A fusão e a dissolução do STRN só se poderá efetuar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
2- A deliberação para ser válida deve ser tomada por, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados do STRN.
3- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias do STRN.

Artigo 55.º

Comissão *ad hoc*

1- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do STRN define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão *ad hoc* para o efeito, composta por, pelo menos, cinco membros.
2- Os bens do STRN não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 56.º

Quórum

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
2- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos associados presentes.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 57.º

Resolução de dúvidas ou omissões

1- A resolução de dúvidas ou omissões aos presentes estatutos é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com o quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.
2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Regulamento do Direito de Tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos associados do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, adiante designado por STRN é reconhecido o direito de se organizarem em tendências politico-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência politico-sindical é da competência exclusiva da direção nacional.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do STRN.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do STRN, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento e em caso de omissão na legislação em vigor.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida à direção nacional e assinada por todos os associados que a integram, com indicação do nome e número de associado, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que agreguem, pelo menos, 20 associados.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os associados.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos do STRN;

b) Desenvolver, junto dos associados que representam, ações de formação politico-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Regulamento Eleitoral

«Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN»

CAPÍTULO I

Princípios gerais e comuns

Artigo 1.º

Objeto

1- O presente regulamento estabelece os princípios reguladores dos processos eleitorais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, adiante designado por STRN.

2- Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os preceitos estatutários do STRN.

3- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se órgãos sociais nacionais, a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal e de disciplina e órgãos sociais distritais e regionais, respetivamente, a direção de base distrital e a direção de base regional.

Artigo 2.º

Processos eleitorais

1- A organização dos processos eleitorais para os órgãos sociais nacionais compete à mesa da assembleia geral que, para os efeitos do presente regulamento, passa a designar-se por mesa da assembleia geral eleitoral.

2- A organização dos processos eleitorais para os órgãos sociais distritais e regionais, bem como para os delegados sindicais compete à direção nacional.

3- A convocatória para eleição dos órgãos sociais nacionais, distritais e regionais deverá conter o local, a data, horário do sufrágio e data e hora limite para a entrega das listas, devendo a mesma ser publicada no sítio oficial do STRN na *internet* e enviada por correio eletrónico para os associados a que respeitem os respetivos atos eleitorais.

Artigo 2.º-A

Forma de eleição

1- Os órgãos sociais nacionais do STRN, são eleitos, em lista conjunta, por sufrágio direto e secreto, em assembleia geral eleitoral convocada, expressamente, para esse efeito.

2- Os órgãos sociais distritais e regionais do STRN, são eleitos, em lista própria, por sufrágio direto e secreto, em assembleia eleitoral convocada, expressamente, para esse efeito.

Artigo 3.º

Capacidade eleitoral

1- São elegíveis para os órgãos sociais do STRN todos os associados ativos e aposentados, com as quotas em dia, no pleno gozo dos seus direitos e com inscrição válida há mais de 1 (um) ano.

2- Para o exercício do cargo de delegado sindical apenas são elegíveis os associados ativos.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, os candidatos não podem estar abrangidos por nenhuma cláusula de inelegibilidade previstas nos estatutos.

4- São eleitores todos os associados ativos e aposentados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1- Para poder exercer o direito de voto nas diversas eleições, todos os eleitores deverão estar registados em listas próprias, designadas por cadernos eleitorais.

2- Os cadernos eleitorais são definidos no dia em que é realizada a convocatória para as respetivas eleições e devem ficar, imediatamente disponíveis, devendo os candidatos interessados confirmar junto da mesa da assembleia geral as condições de elegibilidade e a capacidade eleitoral dos membros da lista ou demais apoiantes.

3- O pedido de confirmação previsto no número anterior deve ser efetuado para o endereço eletrónico que efetuou a convocatória das eleições, até ao 5.º dia imediatamente anterior ao termo do prazo para a apresentação das candidaturas.

4- A mesa da assembleia geral eleitoral deve remeter a resposta para o endereço eletrónico que a solicitou, nos 2 dias úteis após a entrada do pedido referido nos números 2 e 3.

5- Em caso de omissões ou incorreções no caderno eleitoral, o mesmo poderá ser completado ou corrigido até ao dia anterior à data das eleições, após a respetiva reclamação, por parte dos interessados, para a mesa da assembleia geral eleitoral, nos casos previstos no número 1 do artigo 2.º e para a direção nacional nos casos previstos no número 2 do mesmo artigo.

Artigo 5.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel opaco, do qual conste o carimbo com o logótipo do STRN, individualizando nas eleições para os órgãos sociais nacionais, distritais e regionais, bem como para os delegados sindicais em unidades orgânicas com mais de 20 associados.

2- Nas eleições para os delegados sindicais das demais unidades orgânicas compete aos respetivos associados organizar e elaborar os boletins de voto.

CAPÍTULO II

Eleições para os órgãos sociais

SECÇÃO I

Eleição para os órgãos sociais nacionais

Artigo 6.º

Competências da mesa da assembleia geral eleitoral

Compete à mesa da assembleia geral eleitoral:

a) Convocar o ato eleitoral;

b) Apreciar e decidir sobre a legalidade das candidaturas e dos candidatos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as respetivas reclamações;

d) Mandar elaborar os boletins de voto a utilizar no ato eleitoral;

e) Dirigir o ato eleitoral;

f) Apreciar e decidir, em última instância, sobre reclamações que lhe sejam apresentados em matéria de processo eleitoral.

Artigo 7.º

Convocatória

A convocatória para o ato eleitoral será efetuada com a antecedência mínima de trinta (30) dias.

Artigo 8.º

Candidaturas

1- As candidaturas são dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, com a antecedência mínima de dez dias em relação à data da assembleia geral eleitoral.

2- O mandatário de cada candidatura deve, para o efeito, entregar na sede do STRN, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, os documentos previstos no artigo 9.º do presente regulamento.

3- Em alternativa, o mandatário poderá remeter a candidatura, para a sede do STRN, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, através de correio registado com aviso de receção no prazo referido no número 1.

4- No caso referido no número anterior deverá ser remetido, obrigatoriamente, via correio eletrónico para o endereço eletrónico que efetuou a convocatória o comprovativo da expedição postal, bem como de todos os documentos que integram a candidatura.

5- As listas de candidatura para a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal e de disciplina são conjuntas.

6- As listas de candidatura para a direção de base distrital e direção de base regional são em separado dos restantes órgãos sociais.

7- A candidatura implica a obrigação de serem apresentadas, simultaneamente, lista aos órgãos sociais referidos no número 5, devendo ser respeitado o número de candidatos definidos estatutariamente.

8- A lista de candidatura, bem como as declarações de aceitação dos candidatos e a lista de apoiantes, têm de obedecer aos modelos que constituem os anexos ao presente regulamento.

9- As listas de candidatura serão remetidas aos associados aquando da convocatória das eleições.

Artigo 9.º

Requisitos de apresentação das candidaturas

1- A candidatura aos órgãos sociais nacionais deve ser formalizada com a apresentação cumulativa, e obrigatória, dos seguintes documentos:

a) Lista de candidatura com identificação do órgão e o respetivo cargo a que se candidata com indicação do nome completo, número do documento de identificação ou de associado, categoria profissional, serviço onde exerce funções e assinatura do próprio;

b) Declaração de aceitação de cada um dos candidatos;

c) Identificação do mandatário, e seu substituto em caso de impedimento, com poderes de representação em todo o processo eleitoral e o qual deverá indicar obrigatoriamente um endereço de correio eletrónico e contacto telefónico, os quais serão utilizados para efeitos de qualquer notificação decorrente do processo eleitoral;

d) Lista de apoiantes, subscritas por um mínimo, de 50 associados com direito a voto, não podendo nenhum associado subscrever mais do que uma candidatura, a qual deve conter a indicação do nome completo, número do documento de identificação ou de associado, categoria profissional, serviço onde exerce funções e assinatura do próprio;

e) Fotocópia simples de qualquer documento legalmente aceite para a verificação da identidade dos candidatos;

f) Programa de ação.

2- Os candidatos podem subscrever a lista de apoiantes da sua própria candidatura.

3- Os candidatos propostos não podem integrar mais do que uma candidatura nem mais do que um órgão social.

4- A eventual instauração de processo disciplinar a qualquer candidato durante o processo eleitoral não determina a suspensão do mesmo.

Artigo 10.º

Apreciação da regularidade das candidaturas

1- Compete à mesa da assembleia geral eleitoral a verificação da regularidade das candidaturas.

2- No dia útil seguinte ao encerramento do prazo para a apresentação das candidaturas, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral notifica os respetivos mandatários do resultado da verificação referida no número anterior, para os contactos indicados para este efeito na candidatura.

3- Constitui motivo de rejeição liminar da candidatura a sua apresentação fora do prazo previsto na convocatória da assembleia geral eleitoral e o não cumprimento dos requisitos previstos no artigo 9.º

4- As listas de candidatos admitidas, serão de imediato publicitadas no sítio oficial do STRN na *internet*, as quais serão identificadas pelas letras do alfabeto, segundo a sua ordem de apresentação.

Artigo 11.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem início após a aprovação definitiva das candidaturas, nos termos do número 4 do artigo 10.º do presente regulamento e terminará às zero horas do dia anterior ao das eleições, ficando o dia que antecede o ato eleitoral destinado a reflexão dos associados.

2- No dia destinado à reflexão e no dia das eleições é expressamente proibido fazer qualquer tipo de propaganda eleitoral.

Artigo 12.º

Votação

1- A forma preferencial de votação é a presencial.

2- Quando se encontrem reunidas as condições necessárias, como alternativa ao voto presencial, a votação poderá também ser efetuada eletronicamente através de plataforma na *internet* a disponibilizar aos associados.

3- Enquanto não estiver implementada a votação eletrónica, prevista no número anterior, a votação poderá ser efetuada por correspondência.

4- O escrutínio será reduzido a ata, a qual será publicada no sítio oficial do STRN na *internet* e comunicada aos candidatos e associados.

5- As disposições aplicáveis a votos nulos e brancos são as mesmas aplicáveis à votação para a Assembleia da República, conforme estabelecido na respetiva legislação.

6- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 13.º

Votação presencial

1- A assembleia geral eleitoral, a ocorrer na sede do STRN ou em outro local a designar em convocatória, deverá ter início à hora indicada nesta e encerrará três horas após o seu início.

2- Logo que todos os eleitores tenham votado, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral dará por encerrada a assembleia, mesmo que o seu funcionamento não tenha atingido as três horas.

3- Durante o ato eleitoral, a mesa da assembleia geral eleitoral terá sempre presente dois dos seus membros devendo um deles ser o presidente ou o vice-presidente.

4- Poderão estar na mesa durante o ato eleitoral um representante de cada candidatura, podendo ser, ou não, o respetivo mandatário.

5- A preceder o ato eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral procederá à abertura da urna, mostrando aos presentes o seu conteúdo e fechando-a de seguida para se dar início à votação.

6- A mesa da assembleia geral eleitoral identificará cada eleitor que se apresente para votar e que deverá ser portador do respetivo documento de identificação, procede à sua descarga no caderno eleitoral e entregará o boletim de voto ao eleitor.

7- Após o preenchimento do boletim de voto, o eleitor deverá dobrá-lo em quatro e depositá-lo na urna.

Artigo 14.º

Votação por correspondência

O exercício do voto por correspondência postal é permitido mediante o seguinte procedimento:

a) O boletim de voto será enviado, aos associados, acompanhado de 3 sobrescritos, até 10 (dez) dias antes da assembleia geral eleitoral;

b) O associado deve preencher o boletim em condições que garantam o segredo do voto, dobrando-o em quatro, após o que será introduzido no sobrescrito que contém a indicação «voto», fechando-o adequadamente e sem quaisquer dizeres ou marcas externas;

c) O associado deve colocar no sobrescrito com a menção «documento de identificação» fotocópia simples e legível do seu cartão de associado ou de qualquer documento legalmente aceite para a verificação da identidade, dobrando-o em quatro;

d) Os dois sobrescritos são introduzidos no sobrescrito, previamente selado, com a menção «eleição para órgãos sociais nacionais»;

e) O sobrescrito exterior é dirigido a um apartado dos CTT, não devendo conter qualquer menção que identifique o associado.

Artigo 15.º

Validação da receção dos boletins de voto

Os boletins de voto remetidos por correio serão validados, se para além de respeitarem as regras definidas no artigo 5.º do presente regulamento, forem rececionados no apartado postal indicado na convocatória até à hora de encerramento, da respetiva estação dos CTT, no último dia útil anterior à realização do ato eleitoral.

Artigo 16.º

Tratamento e guarda dos boletins de voto

1- O apartado dos CTT será aberto pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral e na presença de um representante de cada candidatura, podendo ser, ou não, o respetivo mandatário, que serão convocados para o efeito, por qualquer meio expedito.

2- Os votos ficarão selados e encerrados em cofre até ao final da votação presencial, imediatamente após a qual se dará cumprimento ao previsto no artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 17.º

Decisão sobre a aceitação do voto por correspondência

1- Imediatamente após o encerramento da votação presencial, a mesa da assembleia geral eleitoral, procederá à abertura do sobrescrito exterior, retirando o sobrescrito que contém a identificação do associado, decidindo da aceitação ou não do voto por correspondência.

2- Decidindo pela validação do voto, procede à inscrição no caderno eleitoral e à inutilização da fotocópia do documento remetido.

3- Decidindo pela não-aceitação inutiliza o voto e a fotocópia do documento remetido.

4- Os votos validados serão introduzidos na urna.

5- Pode estar presente o mandatário de cada lista, ou outro representante indicado por esta, caso aquele esteja impedido.

Artigo 18.º

Reclamações

1- Se houver dúvidas sobre a regularidade do processo eleitoral, por parte de qualquer eleitor inscrito nos cadernos eleitorais ou por parte de qualquer dos mandatários, poderá ser apresentada, de imediato, reclamação.

2- A reclamação, para ser considerada, deverá ser apresentada à mesa da assembleia geral eleitoral, por escrito e devidamente fundamentada.

3- A mesa da assembleia geral eleitoral apreciará, de imediato e em última instância, a reclamação apresentada, podendo decidir, de imediato, pela procedência ou improcedência da mesma ou adiar a decisão para o final do ato eleitoral, se considerar que a mesma não interfere com o normal funcionamento do mesmo.

4- As deliberações da mesa da assembleia geral eleitoral, devidamente fundamentadas, são tomadas por maioria dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 19.º

Resultado e proclamação

1- Após a decisão das reclamações, se as houver, a mesa da assembleia geral eleitoral procederá à contagem dos votos, ao anúncio dos resultados e à sua afixação na sede e no sítio oficial do STRN na *internet.*

2- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 20.º

Comunicação dos resultados

Após o apuramento dos resultados, o presidente da direção nacional, em exercício de funções, será deles informado juntamente com a ata da assembleia geral eleitoral respetiva.

Artigo 21.º

Eleição e tomada de posse

1- A eleição para os corpos sociais nacionais do STRN decorre preferencialmente entre 1 e 31 de dezembro do termo do quadriénio anterior ao início do mandato previsto nos estatutos do STRN.

2- A posse será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral na primeira semana do ano subsequente à data prevista no número anterior.

3- Os membros eleitos de um órgão social, em caso de abandono, renúncia, impedimento, destituição ou falecimento, serão substituídos pelos suplentes, pela ordem da sua apresentação na lista.

4- Se no caso de cessação de funções não for possível assegurar o mínimo de metade dos membros efetivos de um órgão, o presidente da assembleia geral convocará eleições para o respetivo(s) órgão(s).

5- A eleição referida no número anterior obedecerá aos requisitos desta secção com as necessárias adaptações.

SECÇÃO II

Eleições para os órgãos sociais distritais e regionais

Artigo 22.º

Competências da direção nacional

Compete à direção nacional:

a) Convocar o ato eleitoral;

b) Apreciar e decidir sobre a legalidade das candidaturas e dos candidatos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as respetivas reclamações;

d) Mandar elaborar os boletins de voto a utilizar no ato eleitoral;

e) Dirigir o ato eleitoral;

f) Apreciar e decidir, em última instância, sobre reclamações que lhe sejam apresentadas em matéria de processo eleitoral;

g) Designar um ou mais membros para presidir aos atos eleitorais, podendo neles delegar as competências constantes das alíneas anteriores.

Artigo 23.º

Convocatória

A convocatória para o ato eleitoral será efetuada com a antecedência mínima de trinta (30) dias.

Artigo 24.º

Candidaturas

1- As candidaturas serão remetidas por correio eletrónico ao presidente da direção nacional, com a antecedência mínima de vinte dias em relação à data da assembleia eleitoral, devendo ser respeitado o número de candidatos definidos estatutariamente.

2- A lista de candidatura, bem como as declarações de aceitação dos candidatos têm de obedecer aos modelos que constituem os anexos ao presente regulamento.

3- A lista de candidatura será remetida aos associados aquando da convocatória das eleições.

Artigo 25.º

Requisitos de apresentação das candidaturas

1- A candidatura aos órgãos sociais distritais e regionais deve ser formalizada com a apresentação cumulativa, e obrigatória, dos seguintes documentos:

a) Lista de candidatura com identificação do órgão e com indicação do nome completo, número do documento de identificação ou de associado, categoria profissional, serviço onde exerce funções e assinatura do próprio;

b) Declaração de aceitação de cada um dos candidatos;

c) Identificação obrigatória de um endereço de correio eletrónico e contacto telefónico, os quais serão utilizados para efeitos de qualquer notificação decorrente do processo eleitoral.

2- Os candidatos propostos não podem integrar mais do que uma candidatura. nem mais do que um órgão social.

3- Os candidatos apenas podem candidatar-se aos órgãos distritais e regionais quando exerçam a sua atividade no respetivo distrito ou Região Autónoma.

4- A eventual instauração de processo disciplinar a qualquer candidato durante o processo eleitoral não determina a suspensão do mesmo.

Artigo 26.º

Apreciação da regularidade das candidaturas

1- Compete à direção nacional a verificação da regularidade das candidaturas.

2- No dia útil seguinte ao encerramento do prazo para a apresentação das candidaturas, o presidente da direção nacional notifica os respetivos candidatos da verificação referida no número anterior, para os contactos indicados para este efeito na candidatura.

3- Constitui motivo de rejeição liminar da candidatura a sua apresentação fora do prazo previsto na convocatória da respetiva assembleia eleitoral e o não cumprimento dos requisitos previstos no artigo 25.º

4- As listas de candidatos admitidas, serão de imediato publicitadas no sítio oficial do STRN na *internet*, as quais serão identificadas pelas letras do alfabeto, segundo a sua ordem de apresentação.

Artigo 27.º

Votação

1- A forma de votação é a presencial.

2- A assembleia eleitoral, a ocorrer em local a designar dentro do respetivo distrito ou Região Autónoma, em convocatória, deverá ter início à hora indicada nesta e encerrará uma hora após o seu início.

3- Logo que todos os eleitores tenham votado, a direção nacional que presidirá ao ato dará por encerrada a assembleia eleitoral, mesmo que o seu funcionamento não tenha atingido uma hora.

4- A preceder o ato eleitoral, o membro da direção nacional indigitado para o efeito procederá à abertura da urna, mostrando aos presentes o seu conteúdo e fechando-a de seguida para se dar início à votação.

5- O membro da direção nacional indigitado para o efeito identificará cada eleitor que se apresente para votar e que deverá ser portador do respetivo documento de identificação, procede à sua descarga no caderno eleitoral e entregará o boletim de voto ao eleitor.

6- Após o preenchimento do boletim de voto, o eleitor deverá dobrá-lo em quatro e depositá-lo na urna de voto.

7- As disposições aplicáveis a votos nulos e brancos são as mesmas aplicáveis à votação para a Assembleia da República, conforme estabelecido na respetiva legislação.

8- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 28.º

Reclamações

1- Se houver dúvidas sobre a regularidade do processo eleitoral, por parte de qualquer eleitor inscrito nos cadernos eleitorais ou por parte de qualquer dos candidatos, poderá ser apresentada, de imediato, reclamação.

2- A reclamação, para ser considerada, deverá ser apresentada à direção nacional, por escrito e devidamente fundamentada.

3- A direção nacional apreciará, de imediato e em última instância, a reclamação apresentada, podendo decidir, de imediato, pela procedência ou improcedência da mesma ou adiar a decisão para o final do ato eleitoral, se considerar que a mesma não interfere com o normal funcionamento do mesmo.

4- As deliberações da direção nacional, devidamente fundamentadas, são tomadas por maioria dos seus membros presentes, ou no membro designado nos termos da alínea *g)* do artigo 22.º

Artigo 29.º

Resultado e proclamação

1- Após a decisão das reclamações, se as houver, a direção nacional procederá à contagem dos votos e ao anúncio dos resultados, os quais serão publicados no sítio oficial do STRN na *internet* e comunicados aos candidatos e aos associados da respetiva área geográfica.

2- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

SECÇÃO III

Eleição dos delegados sindicais

Artigo 30.º

Eleição e votação

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do STRN de cada unidade orgânica.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado do STRN, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos estatutos;

c) Não faça parte do conselho fiscal e de disciplina.

3- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, no local de trabalho, e compete aos respetivos associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

4- Até quinze dias corridos após a eleição, a ata referente à contagem dos votos e do associado eleito, deverá ser enviada à direção nacional.

5- Se houver contestação do processo de eleição do delegado sindical, o recurso deverá ser enviado, nos cinco dias corridos imediatos à eleição, para a direção nacional, devendo esta na reunião ordinária imediata, verificar da sua legalidade.

6- Analisados a contestação e o processo eleitoral, a direção nacional, confirmará ou mandará repetir a eleição.

7- Confirmada a eleição, a direção nacional oficiará o facto ao serviço onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.

8- O mandato do delegado sindical terá a duração de quatro anos, podendo ser reeleito uma ou mais vezes.

9- Em simultâneo com a eleição do delegado sindical poderá também ser eleito um delegado sindical substituto.

Disposição transitória

Artigo 31.º

Nas primeiras eleições a realizar após a aprovação do presente regulamento as competências da mesa da assembleia geral eleitoral serão exercidas por quem for designado na assembleia geral que aprovar este regulamento.

Lista de candidatos aos órgãos sociais nacionais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN

Quadriénio _____/_____

Mandatário efetivo com poderes de representação:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Mandatário substituto com poderes de representação:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Direção nacional

Membros efetivos:

Presidente:
Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Tesoureiro:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Secretário:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Vogais:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Nota: Devem-se acrescentar tantos vogais quantos os que façam parte da lista, devendo o mesmo suceder com os membros suplentes.

Mesa da assembleia geral

Membros efetivos:

Presidente:
Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Secretário:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Conselho fiscal e de disciplina

Membros efetivos:

Presidente:
Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Secretário:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Assinatura: _____

Lista de candidatos aos órgãos sociais distritais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN

Quadriénio _____/_____

Distrito: _____

Direção distrital

Membros efetivos:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Nota: Devem-se acrescentar tantos membros quantos os que façam parte da lista, devendo o mesmo suceder com os membros suplentes.

Lista de candidatos aos órgãos sociais regionais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN

Quadriénio _____/_____

Região: _____

Direção regional

Membros efetivos:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Nota: Devem-se acrescentar tantos membros quantos os que façam parte da lista, devendo o mesmo suceder com os membros suplentes.

Declaração de aceitação de cargo

(Órgãos sociais nacionais do STRN)

Quadriénio _____/_____

Nome completo: _____
Categoria profissional: _____
Serviço a que pertence: _____
Número de associado do STRN: _____

Declaro para efeitos de candidatura ao órgão social _____ e para o cargo de _____, cujo candidato a presidente da direção nacional é _____, que cumpro os requisitos de elegibilidade previstos nos estatutos e que não me encontro abrangido por quaisquer incompatibilidades para o exercício do respetivo cargo.

Nestes termos, declaro, desde já, a aceitação do exercício do cargo a que me candidato.

(Local) _____ de _____ de_____.

Assinatura: _____

Declaração de aceitação de candidatura aos órgãos sociais distritais/regionais do STRN

Eu, _____ (*a*) _____ (*b*) da _____ _____ (*c*) e sócio n.º _____ do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, declaro, pela presente, aceitar fazer parte da lista para a eleição dos órgãos sociais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, para o quadriénio de _____/_____.

Mais declaro sob compromisso de honro que preencho as condições de elegibilidade previstas nos estatutos.

Local (*d*), aos _____de _____ de _____

Assinatura: _____

(*a*) Nome completo;
(*b*) Categoria profissional;
(*c*) Serviço a que pertence;
(*d*) Localidade do serviço a que pertence.

Assinaturas de apoio à candidatura aos órgãos sociais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN

Nós, abaixo assinados, declaramos apoiar a lista de candidatos aos órgãos sociais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, para o quadriénio de _____/_____, da qual se candidata a presidente da direção nacional _____ _____:

Nome: _____
N.º de CC/BI/Associado:_____
Categoria profissional: _____
Serviço onde exerce funções: _____
Assinatura: _____

Nome: _____
N.º de CC/BI/Associado:_____
Categoria profissional: _____
Serviço onde exerce funções: _____
Assinatura: _____

Nome: _____
N.º de CC/BI/Associado:_____
Categoria profissional: _____
Serviço onde exerce funções: _____
Assinatura: _____

Nome: _____
N.º de CC/BI/Associado:_____
Categoria profissional: _____
Serviço onde exerce funções: _____
Assinatura: _____

Regulamento de Disciplina

«Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN»

TÍTULO I

Parte geral

CAPÍTULO ÚNICO

Disposições e príncipios gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1- O presente regulamento estabelece os princípios e as normas reguladoras do procedimento disciplinar aplicável no âmbito das atribuições e competências do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN (doravante STRN).

2- O presente regulamento aplica-se aos membros dos órgãos do STRN, delegados sindicais e associados.

Artigo 2.º

Sujeição ao poder disciplinar

1- A aplicação deste regulamento às pessoas referidas no número 2, do artigo anterior, não prejudica a sua eventual responsabilidade civil ou penal.

2- Quando os factos forem suscetíveis de serem considerados infração penal, o órgão disciplinar competente efetuará, obrigatoriamente, participação ao agente do Ministério Público competente para promover o respetivo procedimento penal.

3- As pessoas singulares serão, ainda, punidas por faltas cometidas no exercício das suas funções ou atividade, ainda que as tenham deixado de exercer ou passem a exercer outras ou deixem a qualidade de associado.

Artigo 3.º

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar, a ação ou omissão, praticada pelos agentes mencionados no artigo 1.º, número 2, do presente regulamento, no exercício das suas funções ou atividades, e em violação dos deveres decorrentes dos estatutos e dos regulamentos do STRN e dos deveres de correção e da ética.

Artigo 4.º

Autoria

Comete infração disciplinar quem executa, por si mesmo ou por intermédio de outrem, factos violadores dos deveres ou normas a que se refere o artigo anterior.

Artigo 5.º

Cumplicidade

1- É punível como cúmplice quem, dolosamente e por qualquer forma, presta auxílio material ou moral à prática, por outrem, de um facto doloso.

2- É aplicável ao cúmplice a pena fixada para o autor, especialmente atenuada, nos termos do artigo 26.º, do presente regulamento.

Artigo 6.º

Punibilidade da tentativa

1- A tentativa só é punível se à infração consumada corresponder a pena prevista no artigo 12.º alíneas *b), c), d), e)* ou *f)* do presente regulamento.

2- A tentativa é punível com a pena imediatamente anterior àquela que seria aplicável caso a infração fosse consumada.

3- Nos casos de pena variável aplicável à infração consumada, os limites mínimo e máximo são reduzidos a metade.

Artigo 7.º

Princípio da legalidade

1- Só pode ser punido disciplinarmente o facto descrito e declarado passível de pena por disposição regulamentada anteriormente ao momento da sua prática.

2- Não é permitida a analogia para qualificar o facto como infração disciplinar, sendo sempre necessário que se verifiquem os factos constitutivos da infração estabelecidos nas disposições aplicáveis.

Artigo 8.º

Aplicação no tempo

1- As penas são determinadas pelas disposições vigentes no momento da prática do facto ou do preenchimento dos pressupostos de que dependem.

2- O facto punível segundo a disposição vigente no momento da sua prática, deixa de o ser se uma nova disposição o eliminar do número de infrações; neste caso, se tiver havido condenação, ainda que transitada em julgado, cessa a respetiva execução e os seus efeitos.

3- Quando as disposições disciplinares vigentes no momento da prática do facto punível forem diferentes das estabelecidas em preceitos posteriores, será sempre aplicado o regime que concretamente se mostre mais favorável ao agente, salvo se este já tiver sido sancionado por decisão insuscetível de recurso.

Artigo 9.º

Competência disciplinar

1- O conselho fiscal e de disciplina e a mesa da assembleia geral, são os órgãos do STRN com competência para o exercício do poder disciplinar.

2- O conselho fiscal e de disciplina e a mesa da assembleia geral exercem as suas competências, quer a nível do território português, quer relativamente a eventos realizados no estrangeiro e que contem com a participação do STRN.

3- O poder disciplinar é exercido de acordo com a lei, os estatutos, o presente regulamento e ainda os regulamentos específicos em vigor.

Artigo 10.º

Ação disciplinar: Espécies

1- A ação disciplinar é vinculada e/ou discricionária.

2- A ação de poder vinculado é aquela em que uma determinada infração corresponda uma pena definida, com limite e graduação própria, fixada nas respetivas normas regulamentares.

3- A ação de poder discricionário é aquela que depende do critério de quem tem competência para a decisão, graduando a culpa e a medida da pena, ainda que subsumida aos limites e critérios regulamentares.

Artigo 11.º

Princípio da singularidade das penas

Não pode aplicar-se ao mesmo agente mais de uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num só processo ou em mais de um processo quando apensados.

TÍTULO II

Da disciplina e das penas disciplinares

CAPÍTULO I

Classificação, efeitos e registo das penas disciplinares

Artigo 12.º

Classificação das penas

As penas aplicáveis são as seguintes:
a) Repreensão escrita;
b) Multa;
c) Suspensão da atividade ou funções;
d) Inelegibilidade para os cargos sindicais;
e) Destituição de cargo ou funções;
f) Expulsão.

Artigo 13.º

Da repreensão escrita

A pena de repreensão escrita consiste em mera chamada de atenção pela irregularidade praticada.

Artigo 14.º

Da multa e sua determinação

A aplicação da multa e a determinação da sua medida terão em conta a existência de ilícito disciplinar, com culpa grave ou muito grave, a verificação de distúrbios, o cometimento de violência e de lesões, a premeditação e reincidência, a perturbação da atividade sindical e o seu grau, o montante recebido a título de remuneração pelo infrator, bem como as circunstâncias em que sejam cometidas as infrações.

Artigo 15.º

Limite e graduação da multa

1- A pena de multa pode variar entre 50,00 € e 250,00 €.
2- Na graduação das multas deverão ser levadas em consideração as circunstâncias do caso, o grau de gravidade dos factos, a sua amplitude e incidência no STRN e na atividade sindical, a conduta de outros agentes na motivação dos factos ou a sua diligência na contenção dos mesmos, bem como o montante dos danos causados.
3- No caso de reincidência e nas repetições de novos casos de idêntica ou superior gravidade, os limites das penas de multa previstos neste artigo são os seguintes:
a) O mínimo será igual ao máximo previsto para cada caso;
b) O máximo será igual a uma vez e meia ao máximo que estava previsto para cada caso.
4- Na determinação do quantitativo da multa, será tido em consideração o montante recebido, a título de remuneração pelo infrator.
5- Em caso de impossibilidade de aplicação do critério consagrado na alínea anterior, o critério a aplicar será o do salário mínimo nacional.
6- O montante das multas aplicadas nos termos deste regulamento reverterá para o STRN e será destinado ao fundo de greve e de solidariedade.

Artigo 16.º

Pagamento da multa

1- A pena de multa será sempre fixada em quantia certa, arredondando-se o seu valor para as unidades e importará para o infrator a obrigação do respetivo pagamento para a conta do STRN e a indicar na decisão final, no prazo de vinte dias seguidos, contados da data em que a decisão se tornou irrecorrível.

2- Se o pagamento não for efetuado dentro do prazo fixado no número anterior, a multa aplicada será agravada em 50 %.

3- No caso do número anterior, o remisso será notificado para efetuar o respetivo pagamento, para a conta do STRN, no prazo de dez dias seguidos.

4- A falta de pagamento de multa agravada, dentro do prazo consagrado no número anterior, impede automática e independentemente de qualquer notificação, o remisso para o desempenho de quaisquer funções ou atividades afetas ao STRN até que o pagamento se mostre efetuado.

5- O não pagamento, por período superior a 180 dias seguidos, implica o afastamento do remisso de todas as ações judiciais em que seja parte através do apoio jurídico do STRN.

Artigo 17.º

Da suspensão da atividade ou funções

1- A pena de suspensão consiste no afastamento completo do infrator do exercício de cargos nos órgãos sociais do STRN ou de delegado sindical durante o período da pena.

2- A suspensão por determinado período de tempo tem por limite mínimo 30 dias seguidos e por limite máximo 180 dias seguidos e impede o infrator de participar em qualquer atividade do STRN.

3- A pena de suspensão deverá ser notificada ao infrator, começando a ser cumprida a partir da data a notificação.

Artigo 18.º

Inelegibilidade para cargos sindicais

1- A pena de inelegibilidade, para cargos sindicais consiste no afastamento completo do infrator para o exercício de cargos nos órgãos sociais do STRN, ou delegados sindicais durante o período da pena.

2- A pena de inelegibilidade tem por limite mínimo 30 dias seguidos e por limite máximo quatro anos.

Artigo 19.º

Da pena de destituição de cargo ou funções

1- A pena de destituição de cargo ou funções inabilita o infrator ao desempenho de qualquer cargo ou atividade do STRN.

2- No caso de a condenação incidir sobre membros da direção nacional, a pena só pode ser aplicada pela assembleia geral, de acordo com proposta do conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

3- No caso de a condenação incidir sobre membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e de disciplina, a pena é aplicada pelo conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

4- Se o parecer referido no número anterior não for coincidente com a proposta do conselho fiscal e de disciplina será convocada a assembleia geral para a apreciação da pena a aplicar, cuja deliberação prevalecerá.

5- No caso de membro das direções distritais e regionais ou delegado sindical, a pena é aplicada pelo conselho fiscal e de disciplina.

6- A assembleia geral, referida nos números 2 e 4, deve na ordem de trabalhos da respetiva convocatória conter expressamente a proposta de destituição.

7- A deliberação da proposta de destituição tem de ser, obrigatoriamente, aprovada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

Artigo 20.º

Da pena de expulsão

1- São causas da pena de expulsão:

a) A violação de forma grave dos estatutos do STRN;

b) A prática de atos ofensivos da dignidade moral e profissional;

c) A lesão grave de interesses patrimoniais e não patrimoniais do STRN;

d) O não acatamento das deliberações dos órgãos competentes do STRN ou que, de qualquer forma e meio, incentivem ao desrespeito dessas deliberações;

e) A recusa do cumprimento dos deveres estatuários por parte daqueles que exerçam cargos ou funções sindicais;

f) Comportamento, atitude ou gesto público ofensivo, agressivo ou desrespeitoso, quando revista especial gravidade e prejudique ou desacredite o STRN;

g) Qualquer declaração difundida por qualquer meio de comunicação que atente contra a honra dos associados, dos delegados sindicais, dos órgãos sociais e dos seus membros, bem como atente contra o prestígio e a reputação do STRN.

2- A expulsão do associado importa a caducidade imediata do mandato em que esteja investido.

3- O associado que incorra na pena de expulsão só pode ser readmitido passados cinco anos, ficando, contudo, inibido do exercício de cargos nos órgãos sociais e de delegado sindical.

4- No caso de a condenação incidir sobre membros da direção nacional, a pena só pode ser aplicada pela assembleia geral, de acordo com proposta do conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

5- No caso de a condenação incidir sobre membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e de disciplina, a pena é aplicada pelo conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

6- Se o parecer referido no número anterior não for coincidente com a proposta do conselho fiscal e de disciplina será convocada a assembleia geral para a apreciação da pena a aplicar, cuja deliberação prevalecerá.

Artigo 21.º

Suspensão da execução das penas

Em casos excecionais fundados em interesse maior do STRN ou de acordo com os critérios estabelecidos no Código Penal, pelo prazo e sob condições e obrigações que fixará com clareza, o conselho fiscal e de disciplina, ao aplicar qualquer das penas disciplinares das alíneas *b)* e *c)* do artigo 12.º, do presente regulamento, poderá determinar a suspensão da sua execução.

Artigo 22.º

Efeitos das penas

As penas disciplinares produzem unicamente os efeitos declarados no presente regulamento.

Artigo 23.º

Do registo das penas

O STRN organizará para cada infrator um registo especial de todas as penas que forem sendo aplicadas.

CAPÍTULO II

Medida de graduação das penas

Artigo 24.º

Determinação da medida da pena

Na escolha da sanção a aplicar concretamente e na determinação da medida desta, dentro dos limites definidos no presente regulamento, atender-se-á à natureza da infração, ao grau da culpa, à personalidade do infrator e a todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida que militem contra ou a seu favor.

Artigo 25.º

Circunstâncias agravantes

1- São circunstâncias agravantes da infração disciplinar:

a) Ser o infrator membro dos órgãos sociais do STRN;

b) A qualidade de delegado sindical;

c) Ter sido cometida em representação do STRN;

d) Ter sido cometida em país estrangeiro;

e) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao prestígio e bom nome do STRN;

f) A premeditação;

g) O conluio com outrem para a prática da infração;

h) Ter a falta sido cometida durante o cumprimento de uma pena;

i) A reincidência;
j) A acumulação de infrações.

2- A premeditação consiste no desígnio formado 24 horas antes, pelo menos, da prática da infração.

3- A reincidência dá-se quando é cometida nova infração antes de decorrido 1 ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento de pena imposta por virtude de infração anterior.

4- A acumulação dá-se quando duas ou mais infrações são praticadas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Artigo 26.º

Circunstâncias atenuantes

1- São circunstâncias atenuantes da infração disciplinar:
a) O bom comportamento anterior;
b) A confissão espontânea da infração;
c) A demonstração de arrependimento sincero por parte do infrator;
d) A prestação de serviços relevantes em prol do STRN em especial e do sindicalismo em geral;
e) Se esta foi precedida de algum tipo de provocação;
f) O acatamento bem-intencionado de ordem dada, por entidade competente, nos casos em que não fosse devida obediência;
g) A reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

2- Além destas, poderão ser excecionalmente consideradas outras atenuantes quando, em concreto, a sua relevância o justifique.

Artigo 27.º

Da graduação das penas

1- Quando se verificarem quaisquer circunstâncias agravantes ou atenuantes, a agravação ou atenuação será efetuada dentro dos limites mínimos e máximo da medida legal da pena, atendendo-se à culpa do infrator.

2- Concorrendo simultaneamente circunstâncias agravantes com circunstâncias atenuantes, a pena será agravada ou atenuada dentro dos limites da sua medida legal, conforme umas ou outras predominarem em função da culpa do infrator.

Artigo 28.º

Redução extraordinária das penas

Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do infrator, poderá aplicar-se excecionalmente pena de escalão inferior.

Artigo 29.º

Comparticipação

1- É punível como autor quem executa o facto por si mesmo, ou por intermédio de outrem, ou toma parte direta na sua execução, por acordo e juntamente com outro ou outros e, ainda, quem dolosamente determina outra pessoa à prática do facto, desde que haja execução ou início de execução.

2- É cúmplice quem, dolosamente e por qualquer forma, presta auxílio material ou moral à prática por outrem de um facto doloso, sendo-lhe aplicável a disposição consagrada no número anterior.

Artigo 30.º

Circunstâncias modificativas da responsabilidade

1- A tentativa e a frustração serão punidas com a pena aplicável à falta disciplinar correspondente, especialmente atenuada.

2- A tentativa ocorre quando o agente inicia a execução do facto que constitui a falta, mas não realiza todos os atos ou factos introdutórios necessários para o seu preenchimento, por causa ou evento que não seja a sua desistência voluntária.

3- Existe frustração quando o agente faltoso pratica todos os atos necessários ao resultado pretendido, só não alcançando o resultado pretendido por causas estranhas à sua vontade.

Artigo 31.º

Circunstâncias dirimentes da responsabilidade

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

a) A coação física;

b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática do facto;

c) A legítima defesa, própria ou alheia;

d) A não exigibilidade de conduta diversa;

e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

TÍTULO III

Das infracções

CAPÍTULO I

Das infrações especificas

SECÇÃO I

Dos associados e dos delegados sindicais

Artigo 32.º

Infrações leves

São puníveis com a pena de repreensão escrita as seguintes infrações:

a) Ligeiras incorreções feitas a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical e no exercício das suas funções;

b) Ligeiras incorreções de comportamento em geral, violadoras da ética e correção social, com repercussão na imagem e prestígio do STRN.

Artigo 33.º

Infrações graves

São puníveis com a pena de multa de 50,00 € até 250,00 € e/ou inelegibilidade para os cargos associativos até 2 anos, as seguintes infrações:

a) Insultos, ofensas ou atos que revistam carácter, injurioso, difamatório ou grosseiro dirigidos a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical;

b) As ações violentas, dolosas ou negligentes, que ponham em perigo a integridade física de outrem e sem que delas advenham consequências, quando nas instalações do STRN ou em atividades sindicais;

c) A destruição ou danificação intencional de locais de reunião social, instalações ou equipamentos do STRN ou outros quando utilizados para atividade sindical;

d) As falsas declarações em processos disciplinares, sem graves consequências para outrem;

e) Os atos notórios e públicos que atentem contra a dignidade, ética e correção, no decurso de atividade sindical, quando revistam especial gravidade;

f) A violação das regras constantes dos estatutos e regulamentos do STRN.

Artigo 34.º

Infrações muito graves

1- São puníveis com a pena de multa entre 100,00 € e 250,00 € e inelegibilidade para os cargos associativos de 2 até 4 anos e/ou expulsão, as seguintes infrações:

a) As ameaças, intimidações ou agressões físicas, ou qualquer manifestação violenta, dirigidas a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade sindical;
b) A manifesta desobediência, com graves consequências, às decisões ou instruções emanadas dos órgãos competentes do STRN no exercício das suas funções;
c) As ações violentas, dolosas ou negligentes, com consequências físicas para outrem, quando nas instalações do STRN ou em atividades sindicais;
d) A subtração de quaisquer objetos em instalações sindicais ou outras utilizadas para atividade sindical;
e) Abandono doloso e injustificado de material sindical;
f) As falsas declarações em processos disciplinares, com graves consequências para outrem;
g) A falsificação de dados ou quaisquer documentos diretamente relacionados com a atividade sindical;
h) O incumprimento de penas impostas;
i) Comportamento, atitude ou gesto público ofensivo, agressivo ou desrespeitoso, quando revista especial gravidade e prejudique ou desacredite o STRN;
j) Qualquer declaração difundida por qualquer meio de comunicação que atente contra a honra dos associados, dos delegados sindicais, dos órgãos sociais e dos seus membros, bem como atente contra o prestígio e a reputação do STRN;
k) A violação reiterada das regras constantes dos estatutos e regulamentos do STRN;
l) O desrespeito ou não cumprimento de ordens, decisões ou instruções emanadas dos órgãos competentes do STRN no exercício das suas funções;
m) A aceitação ou oferta de suborno.

SECÇÃO II

Dos membros dos órgãos sociais do STRN

Artigo 35.º

Remissão para a secção I

Às infrações disciplinares cometidas pelos membros dos órgãos sociais do STRN serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as disposições constantes da secção I deste capítulo, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 36.º

Infrações leves

São puníveis com a pena de multa de 100,00 € até 250,00 € e/ou suspensão da atividade ou funções até 180 dias seguidos as infrações disciplinares que revelem negligência no exercício das respetivas funções, má compreensão dos deveres funcionais ou desinteresse pelo cumprimento dos deveres inerentes ao cargo que ocupa, nomeadamente:
a) A não participação ao conselho fiscal e de disciplina das infrações de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções;
b) A falta de correção para com os associados, delegados sindicais e outros membros dos órgãos do STRN em exercício das funções, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical;
c) Informar erroneamente o órgão do STRN a que seja devida justificação, nas condições referidas no corpo deste artigo e de onde resultem ou possam resultar graves consequências.

Artigo 37.º

Infrações graves

São puníveis com a pena de multa de 150,00 € até 250,00 € e suspensão da atividade ou funções até 180 dias seguidos e/ou inelegibilidade para os cargos associativos até 4 anos, as seguintes infrações:
a) Insultos, ofensas ou atos que revistam carácter, injurioso, difamatório ou grosseiro dirigidos a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical;

b) As ações violentas, dolosas ou negligentes, que ponham em perigo a integridade física de outrem e sem que delas advenham consequências, quando nas instalações do STRN ou em atividades sindicais;
c) A destruição ou danificação intencional de locais de reunião social, instalações ou equipamentos do STRN ou outros quando utilizados para atividade sindical;
d) As falsas declarações em processos disciplinares;
e) Os atos notórios e públicos que atentem contra a dignidade, ética e correção, no decurso de atividade sindical, quando revistam especial gravidade;
f) A violação das regras constantes dos estatutos e regulamentos do STRN.

Artigo 38.º

Infrações muito graves

São puníveis com a pena de multa de 200,00 € até 250,00 € e destituição de cargo ou funções e/ou expulsão, as infrações disciplinares que atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio do órgão de que seja membro, em particular, ou do STRN, em geral, nomeadamente:
a) Injuriar ou desrespeitar gravemente associados, membros de outros órgãos do STRN ou outras pessoas ligadas ao STRN, por motivos relacionados com o exercício das suas funções;
b) O não cumprimento diligente dos deveres decorrentes do exercício do cargo para que foi eleito;
c) O abuso de autoridade e usurpação de atribuições;
d) A violação dolosa do dever de imparcialidade no exercício das competentes funções;
e) A dispensa de tratamento de favor, no exercício das respetivas funções, a qualquer pessoa, singular ou coletiva, diretamente relacionada com o STRN;
f) Comportamento, atitude ou gesto público ofensivo, agressivo ou desrespeitoso, quando revista especial gravidade e prejudique ou desacredite o STRN;
g) Qualquer declaração difundida por qualquer meio de comunicação que atente contra a honra dos associados, dos delegados sindicais, dos órgãos sociais e dos seus membros, bem como atente contra o prestígio e a reputação do STRN;
h) A agressão a colegas, membros de outros órgãos do STRN ou outras pessoas ligadas ao STRN, por motivos relacionados com o exercício das suas funções;
i) O desvio de dinheiro ou bens do STRN;
j) Quem convencer, ou tentar convencer alguém, a solicitar ou a aceitar suborno;
k) Faltar aos deveres impostos pelas funções desempenhadas com intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício económico ou qualquer outra vantagem ilícita;
l) Prestar falsas declarações em processo disciplinar resultando daí graves prejuízos para terceiros ou para o STRN;
m) Cometer dolosamente inconfidência, revelando factos ou documentos não destinados a divulgação e relacionados com o funcionamento dos órgãos do STRN, com consequências para o STRN.

CAPÍTULO II

Da extinção da responsabilidade disciplinar

Artigo 39.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se:
a) Pelo cumprimento da pena imposta;
b) Pela prescrição do procedimento disciplinar;
c) Pela prescrição da pena;
d) Pela morte do infrator;
e) Pela revogação ou comutação da pena.

Artigo 40.º

Prescrição do procedimento disciplinar

1- O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de dois anos a contar do momento em que a infração foi cometida ou da data em que a mesma foi conhecida.

2- Prescreverá, igualmente, se conhecida a falta pelo órgão competente para instaurar o procedimento disciplinar, este não o fizer no prazo de 6 meses.

3- Se antes do decurso do prazo, referido no número 1, alguns atos instrutórios, com efetiva incidência na marcha do processo, tiverem lugar a respeito da infração, a prescrição conta-se desde o dia em que tiver sido praticado o último ato.

Artigo 41.º

Prescrição das penas

As penas disciplinares prescrevem no prazo de 5 anos, contados da data em que a decisão se tornar irrecorrível em termos disciplinares e/ou judiciais.

TÍTULO IV

Do procedimento disciplinar

CAPÍTULO I

Disposições preliminares

Artigo 42.º

Início do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar inicia-se com a receção pelo conselho fiscal e de disciplina, de participação escrita de qualquer órgão social, delegado sindical ou associado do STRN.

2- O conselho fiscal e de disciplina deve instaurar, oficiosamente, procedimento disciplinar nas situações em que tenha conhecimento direto de terem sido cometidas infrações ao presente regulamento.

Artigo 43.º

Competência para a instauração do processo disciplinar

O processo disciplinar é instaurado por deliberação do conselho fiscal e de disciplina.

Artigo 44.º

Obrigatoriedade de processo disciplinar

As penas disciplinares previstas no presente regulamento, serão sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.

Artigo 45.º

Forma dos atos

A forma dos atos, quando não esteja expressamente estipulada no presente regulamento, ajustar-se-á ao fim que se tem em vista e limitar-se-á ao indispensável para atingir esse fim.

Artigo 46.º

Natureza secreta do processo

1- O processo disciplinar tem natureza secreta até à acusação, podendo apenas ser facultado ao infrator, a seu requerimento, unicamente os elementos por ele prestados, excluindo-se, expressamente, quaisquer outros.

2- O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior deve ser devidamente fundamentado e comunicado ao infrator no prazo de 10 dias.

3- Ao infrator que divulgar matéria confidencial nos termos deste artigo será instaurado, por esse facto, novo processo disciplinar.

4- O infrator poderá constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito, o qual assistirá, querendo, ao interrogatório do arguido.

Artigo 47.º

Contagem dos prazos

À contagem dos prazos previstos no presente regulamento, são aplicáveis as seguintes regras, exceto quando for fixado, expressamente, outra forma de contagem dos mesmos:

a) Não se inclui na contagem o dia em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;

b) O prazo começa a correr independentemente de quaisquer formalidades e suspende-se nos sábados, domingos e feriados;

c) O termo do prazo que coincida num dos dias da alínea anterior, transfere-se para o primeiro dia útil seguinte;

d) O prazo fixado em meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24h00 do dia que corresponda, dentro do último mês ou ano, a essa data; mas, se no último mês não existir dia correspondente, o prazo finda no último dia desse mês.

Artigo 48.º

Nulidades

1- A falta de audiência do infrator em artigos da acusação, nos quais as infrações sejam suficientemente individualizadas e referidas aos correspondentes preceitos legais, bem como a omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade, constituem nulidades e determinam a anulação do processo.

2- As anulabilidades consideram-se supridas se não forem reclamadas pelo infrator até 10 dias após tomar conhecimento da decisão.

CAPÍTULO II

Do processo disciplinar comum

SECÇÃO I

Da instrução do processo

Artigo 49.º

Início e termo da instrução

1- A instrução do processo disciplinar inicia-se até 15 dias, após a notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar.

2- A instrução do processo disciplinar deve estar concluída no prazo de 90 dias, após o seu início.

3- O prazo referido no número anterior, poderá ser excecionalmente excedido, por deliberação do conselho fiscal e de disciplina, sob proposta fundamentada do instrutor do processo.

Artigo 50.º

Participação

1- Todos os que tiverem conhecimento da prática de infração disciplinar por alguma das pessoas, singulares ou coletivas, enunciadas no artigo 1.º deste regulamento, poderão participá-lo ao conselho fiscal e de disciplina do STRN.

2- Os membros dos órgãos do STRN que tenham conhecimento de infração disciplinar no exercício das suas funções, deverão participá-lo, obrigatoriamente, ao conselho fiscal e de disciplina do STRN.

3- As participações feitas pelas entidades referidas no número anterior serão reduzidas a auto de notícia, o qual, na medida do possível, mencionará:

a) Os factos que constituírem infração disciplinar;

b) O dia, hora, local e as circunstâncias em que a infração foi cometida;

c) O nome e demais elementos de identificação do infrator, da entidade que a presenciou, dos ofendidos diretos, se os houver e, se for possível, pelo menos duas testemunhas que possam depor sobre os factos.

4- O auto a que se refere o número anterior deverá ser assinado pela entidade que o levantou e pelas testemunhas, se possível.

5- Poderá levantar-se um único auto por diferentes infrações disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas umas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.

6- Os autos levantados nos termos deste artigo serão remetidos, imediatamente, ao conselho fiscal e de disciplina.

Artigo 51.º

Valor probatório dos autos de notícia

Os autos levantados nos termos do artigo anterior desde que tenham a indicação de duas testemunhas, fazem fé, até prova em contrário, unicamente quanto aos factos presenciados pela entidade que os levantou, mas o instrutor poderá ordenar a produção de quaisquer diligências que julgue necessárias para a descoberta da verdade.

Artigo 52.º

Instrução do processo disciplinar

1- Recebido o auto ou participação, o conselho fiscal e de disciplina, decide se há lugar a procedimento ou não.

2- Não havendo lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto ou participação.

3- Existindo dúvidas, quanto à existência de ilícito disciplinar, deverá o conselho fiscal e de disciplina aplicar o disposto nos artigos 77.º e 78.º do presente regulamento.

4- Caso contrário, instaurará procedimento disciplinar.

5- Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, designadamente contendo matéria difamatória ou injuriosa, o conselho fiscal e de disciplina deve dar cumprimento ao previsto no número 2 do artigo 43.º

6- Da instauração do processo disciplinar, com indicação do instrutor nomeado, serão notificados o participante e o arguido.

Artigo 53.º

Apensação de processos

1- Para todas as infrações cometidas pelo mesmo agente será organizado um só processo.

2- Tendo sido instaurados diversos processos contra o mesmo agente, serão apensados ao da infração mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, àquele que primeiro tiver sido instaurado.

Artigo 54.º

Nomeação do instrutor

1- Do despacho que instaurar o procedimento disciplinar constará a nomeação de instrutor.

2- O instrutor não poderá ser membro de órgão social ou delegado sindical.

3- O instrutor deverá, obrigatoriamente, ser licenciado em direito podendo ser associado do STRN ou advogado.

4- O instrutor pode escolher secretário da sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, podendo também requisitar a colaboração de técnicos.

5- O secretário referido no número anterior pode solicitar escusa nos termos do número 1 do artigo seguinte.

Artigo 55.º

Suspeição do instrutor

1- O infrator e o participante poderão deduzir a suspeição do instrutor do processo disciplinar com qualquer dos fundamentos seguintes:

a) Se o instrutor tiver sido direta ou indiretamente atingido pela infração;

b) Se o instrutor for parente na linha reta ou até terceiro grau na linha colateral do infrator, do participante ou do ofendido direto, se o houver, ou de alguém que com os referidos indivíduos viva em economia comum;

c) Se estiver pendente em tribunal civil ou criminal processo em que o instrutor e o infrator ou o participante sejam partes;

d) Se o instrutor for credor ou devedor do infrator ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até terceiro grau na linha colateral;

e) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o infrator e o instrutor, ou entre este e o participante ou ofendido, se o houver.

2- O conselho fiscal e de disciplina decidirá, em despacho fundamentado, no prazo máximo de 10 dias.

3- O disposto no número 1 constitui motivo de escusa do instrutor para intervir no processo.

Artigo 56.º

Suspensão preventiva

1- Sempre que se esteja perante infrações muito graves, o conselho fiscal e de disciplina, no despacho que der a conhecer a instauração do procedimento disciplinar, pode suspender preventivamente o infrator, por um período não superior a 90 dias.

2- A decisão do conselho fiscal e de disciplina, deve fundamentar a suspensão a aplicar.

3- A suspensão tem efeitos a partir da data da notificação.

4- O período de suspensão preventiva será levado em conta na decisão final.

5- Da decisão do conselho fiscal e de disciplina de aplicar a suspensão preventiva, cabe recurso para a mesa da assembleia geral.

6- O infrator tem 10 dias para apresentar o recurso após a data da notificação.

7- A mesa da assembleia geral, tem 10 dias para proferir despacho devidamente fundamentado, enviando-o ao instrutor do processo.

Artigo 57.º

Instrução do processo

1- O instrutor, recebido o despacho do conselho fiscal e de disciplina, fará autuar o mesmo, com o auto ou participação juntos ao despacho.

2- O instrutor tem 15 dias, para comunicar por escrito, através de correio registado com aviso de receção ao infrator que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder a abertura de processo disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao infrator e demais circunstâncias de interesse e a penalidade em que incorre.

3- O Infrator dispõe de 15 dias para responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo apresentar rol de testemunhas, juntar documentos e/ou solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- A resposta à nota de culpa, deverá ser assinada pelo infrator ou pelo seu mandatário e será enviada ao instrutor do processo.

5- As testemunhas que o infrator venha a oferecer, não podem ser mais de 3 por cada facto dos artigos constantes na nota de culpa, e mais de 10 no total, cabendo ao infrator:

a) Assegurar a respetiva comparência;

b) Requerer a sua audição por escrito, devendo neste último caso indicar as respetivas moradas;

c) Requerer a sua audição por videoconferência, devendo neste caso indicar os respetivos endereços eletrónicos para a remessa do *link* e informar as testemunhas que, neste caso, a inquirição será obrigatoriamente gravada.

6- O infrator terá de, expressamente, referir quais as testemunhas que pretende que sejam ouvidas presencialmente ou por escrito ou por videoconferência, caso nada seja referido, serão todas questionadas presencialmente.

7- As testemunhas são inquiridas:

a) Presencialmente, em local a determinar pelo instrutor, registando-se por escrito o seu depoimento;

b) Por carta sobre um questionário previamente elaborado pelo instrutor do processo, ficando, neste caso obrigada a juntar fotocópia de documento de identificação e assinar a resposta de acordo com o mesmo;

c) Por videoconferência através de meios telemáticos, sendo que neste caso a gravação é obrigatória e se presume o consentimento dos inquiridos.

8- O prazo para depoimento por carta das testemunhas é de 5 dias seguidos e contados a partir da data da receção do questionário enviado por correio registado com aviso de receção.

9- Ao infrator será dado conhecimento, na mesma data, da notificação às testemunhas para os efeitos do número anterior.

10- As testemunhas que não comparecerem a depor, presencialmente ou por videoconferência, na data e hora designadas ou não prestarem depoimento por carta, no prazo assinalado, não serão novamente notificadas, considerando-se como satisfeita a garantia de plena audiência de defesa do infrator.

11- As testemunhas a depor presencialmente, assim como os demais intervenientes no processo, serão advertidas de que incorrem em ilícito criminal se prestarem falsas declarações, bem como em ilícito disciplinar previsto neste regulamento, no caso de se tratar de alguma das pessoas referidas no número 2 do artigo 1.º

12- O instrutor deverá proceder à realização das diligências probatórias, requeridas na resposta à nota de culpa, se necessário recorrendo a técnicos especializados, a menos que considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundadamente.

13- O instrutor pode proceder às diligências que considerar necessárias, nomeadamente ouvindo pessoas não arroladas como testemunhas, solicitar o depoimento presencial de testemunhas que tenham sido arroladas a responder por carta ou por videoconferência, e proceder a todas as demais diligências que considere necessárias à descoberta da verdade.

14- O instrutor pode, querendo, solicitar o depoimento presencial do infrator e do participante.

15- O processo deverá estar concluído no prazo de 90 dias, o qual poderá ser prorrogado a pedido do instrutor, nos termos do artigo 51.º, número 3 do presente regulamento.

Artigo 58.º

Exame do processo

Durante o prazo para a apresentação da defesa, pode o infrator ou o seu mandatário regularmente constituído, examinar o processo em data, hora e local previamente combinados ou, subsidiariamente, na sede do STRN.

Artigo 59.º

Relatório final do instrutor

Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de 15 dias, um relatório completo e conciso donde conste a existência material das faltas, sua qualificação e gravidade, e bem assim a pena que entender justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, devendo remetê-lo de imediato ao conselho fiscal e de disciplina.

SECÇÃO II

Da decisão disciplinar

Artigo 60.º

Decisão do conselho de disciplina

Recebido o processo, o conselho fiscal e de disciplina apreciará a proposta do instrutor e decidirá no prazo de 10 dias, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 61.º

Decisão da assembleia geral

1- Sendo proposta pena de destituição do cargo ou funções ou de expulsão, a membros da direção nacional, o conselho fiscal e de disciplina emite proposta no prazo de 10 dias e submete à mesa da assembleia geral para apresentar, dentro do mesmo prazo, parecer fundamentado, devendo ser convocada a assembleia geral para deliberar sobre a proposta.

2- Sendo proposta pena de destituição do cargo ou funções ou de expulsão, a membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e de disciplina, este emite proposta no prazo de 10 dias e submete à mesa da assembleia geral para apresentar, dentro do mesmo prazo, parecer fundamentado.

3- Na situação prevista no número anterior, caso o parecer da mesa da assembleia geral coincida com a proposta do conselho fiscal e de disciplina, esta converte-se em decisão.

4- Se o parecer referido no número anterior não for coincidente com a proposta do conselho fiscal e de disciplina será convocada a assembleia geral para a apreciação da pena a aplicar, cuja deliberação prevalecerá.

5- O parecer da mesa da assembleia geral será apensado ao processo para posterior apreciação pela assembleia geral, que decidirá a pena a aplicar.

Artigo 62.º

Notificação da decisão

1- A decisão fundamentada será comunicada ao infrator, pelo conselho fiscal e de disciplina, nos 10 dias subsequentes à data em que foi tomada.

2- Nos casos em que a decisão tenha sido deliberada pela assembleia geral será notificada pela mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Início da produção de efeitos das penas

A pena começa a produzir os seus efeitos no dia seguinte ao da notificação do infrator.

CAPÍTULO III

Das reclamações e recursos

Artigo 64.º

Reclamação para o conselho fiscal e de disciplina

1- Das decisões do instrutor caberá reclamação para o conselho fiscal e de disciplina até ao encerramento da instrução ou, excecionalmente, no prazo de 5 dias após o seu conhecimento.

2- A reclamação deve ser apresentada ao instrutor que a remeterá ao conselho fiscal e de disciplina.

3- O conselho fiscal e de disciplina pronunciar-se-á no prazo de 5 dias após o recebimento da reclamação.

4- A reclamação deve ser apresentada por carta ou requerimento na secretaria do STRN.

Artigo 65.º

Efeito da reclamação

A reclamação tem efeito meramente devolutivo.

Artigo 66.º

Recurso para a mesa da assembleia geral

1- O infrator, o participante e quem nisso tiver interesse legítimo, poderá recorrer da decisão final do conselho fiscal e de disciplina.

2- O recurso interpor-se-á para a mesa da assembleia geral, no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da decisão.

3- O recurso será apreciado pela mesa da assembleia geral no prazo de 10 dias.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral apenas cabe recurso para os meios processuais comuns.

Artigo 67.º

Interposição de recurso

1- O recurso interpõe-se por meio de carta ou de requerimento, entregue na secretaria do STRN, no qual o requerente deve expor todos os fundamentos de recurso, nomeadamente os motivos da discordância.

2- Com o requerimento em que interponha o recurso, pode o recorrente requerer novos meios de prova ou juntar os documentos que entenda conveniente, desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados antes.

Artigo 68.º

Efeito do recurso

A apresentação do recurso tem efeitos suspensivos.

Artigo 69.º

Notificação dos contrainteressados

Interposto o recurso, o órgão competente para dele conhecer deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua precedência para alegarem no prazo de 10 dias, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e os fundamentos.

Artigo 70.º

Rejeição do recurso

O recurso deve ser rejeitado nos seguintes casos:
a) Quando haja sido interposto para órgão incompetente;
b) Quando a decisão impugnada não seja suscetível de recurso;
c) Quando o recorrente careça de legitimidade;
d) Quando o recurso haja sido interposto fora do prazo;
e) Quando ocorra qualquer outra causa que obste ao conhecimento do recurso.

Artigo 71.º

Regime de subida dos recursos

1- Os recursos das decisões que não ponham termo ao processo só subirão com a decisão final se dela recorrer, salvo o disposto no número seguinte.
2- Sobem imediatamente e nos próprios autos os recursos que ficando retidos percam por esse facto o efeito útil.

Artigo 72.º

Notificação da decisão

A decisão da mesa da assembleia geral, dando ou não provimento ao recurso, deverá ser notificada aos interessados e ao conselho fiscal e de disciplina, nos 5 dias subsequentes à data em que foi proferida.

CAPÍTULO IV

Dos processos disciplinares especiais

SECÇÃO I

Do processo de averiguações

Artigo 73.º

Quando tem lugar

O processo de averiguações é efetuado quando haja sérias dúvidas sobre a existência efetiva de infração disciplinar.

Artigo 74.º

Tramitação

1- Recebida a participação pelo conselho fiscal e de disciplina, este deverá remetê-la ao instrutor, no prazo máximo de 10 dias.
2- O instrutor tem 5 dias para dar início ao processo.
3- O instrutor deverá recorrer aos meios mais expeditos de forma a averiguar da existência ou não de infração disciplinar.
4- O instrutor tem 15 dias para a verificação da infração disciplinar, a partir da data em que der início ao mesmo.
5- Findo o prazo consagrado no número anterior, o instrutor elaborará em 3 dias, relatório que remeterá ao conselho fiscal e de disciplina devendo propor uma de duas medidas:

a) Arquivamento do processo, se entender que não há infração disciplinar;
b) A instauração de processo disciplinar.
6- No caso de abertura de processo disciplinar obedecerá aos requisitos do presente regulamento.
7- Na situação prevista no número anterior o instrutor que vier a ser nomeado deverá ser diferente do instrutor que efetuou a respetiva instrução.

TÍTULO V

Disposições finais e transitórias

CAPÍTULO ÚNICO

Hierarquia, limites materiais e transitória

Artigo 75.º

Hierarquia das normas

1- As normas estatutárias prevalecem sobre as demais.
2- As normas do regulamento de disciplina do STRN prevalecem sobre as dos demais regulamentos disciplinares, sem prejuízo das regras que deferem para regulamentos específicos em determinadas matérias.

Artigo 76.º

Limites materiais

As normas do presente regulamento só podem ser alteradas ou modificadas nos termos consignados nos estatutos do STRN.

Artigo 77.º

Disposições subsidiárias

Em tudo o que não estiver especialmente previsto neste regulamento aplicar-se-ão, subsidiariamente, a legislação processual comum, civil ou penal, bem como os princípios gerais de direito comum, que não contendam com o direito disciplinar.

Artigo 78.º

Disposições transitórias

Aos processos disciplinares que ainda estão a decorrer aplicar-se-á o regime disciplinar em vigor à data da sua instauração.

Registado em 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente da direcção - Paulo José Figueiredo Lona.
Secretário-geral - Carlos José do Nascimento Teixeira.
Tesoureira - Susana Rute Ferreira de Moura.
Vogal - Alexandra Maria da Conceição Chícharo das Neves.
Vogal - Miguel José A. Figueiredo Rodrigues.
Presidente da Direcção Regional de Lisboa - César Miguel Damas Caniço.
Presidente da Direcção Regional do Porto - Maria do Rosário de Castro Santos Barbosa.
Presidente da Direcção Regional de Coimbra - Pedro Jorge Fernandes Nunes.
Presidente da Direcção Regional de Évora - Ana Rita Granado de Oliveira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins que passa a denominar-se ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 abril de 2023.

CAPÍTULO I

Sede, organização e atribuições

Artigo 1.º

1- A ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada e que se propõe organizar uma estreita cooperação entre os associados para a defesa e promoção dos legítimos interesses das suas empresas, com vista ao desenvolvimento da atividade que exercem e ao progresso económico e social do país.

2- A ABIMOTA tem a sua sede na Rua Ramiro Soares de Miranda, 133 - Brejo, 3750-866 Borralha, União de Freguesias de Águeda e Borralha, concelho de Águeda, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território Português.

Artigo 2.º

1- Situam-se no âmbito da ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados , as empresas individuais e coletivas que exerçam em Portugal continental e nas Regiões Autónomas, o fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos, acessórios, ferragens, mobiliário e atividades complementares dos setores representados, independentemente da tecnologia ou método de fabrico utilizado para a conceção dos produtos.

2- Podem igualmente ser abrangidas pela ABIMOTA, a título excecional, as demais pessoas singulares ou coletivas que possuam algum interesse, comercial, profissional, lúdico, ou outro, na atividade de fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos, acessórios, ferragens, mobiliário e atividades complementares dos setores representados e cujos legítimos interesses sejam coincidentes e harmonizáveis com aqueles propugnados pelas entidades referidas no número anterior.

Artigo 3.º

1- A associação pode filiar-se em outros organismos nacionais e estrangeiros representativos da indústria, ou com eles associar-se.

2- A associação pode constituir ou adquirir partes de participações no capital social, de outras entidades que

de alguma forma contribuam para a concretização dos seus objetivos e atribuições estatutárias de desenvolvimento dos seus associados e do progresso social e económico do país, desde que essas participações não conduzam à obtenção de posições maioritárias ou de controle no capital social das entidades participadas.

Artigo 4.º

São atribuições da associação:

a) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;

b) Promover o desenvolvimento e o progresso da indústria exercida pelos associados e coordenar e defender os seus interesses;

c) Estudar os problemas técnicos, económicos e de gestão das empresas e promover o aperfeiçoamento das condições de higiene, salubridade e segurança das instalações industriais;

d) Aperfeiçoar e disciplinar as técnicas de comercialização dos produtos dos sectores e estimular a promoção destes nos mercados interno e externo;

e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores em ordem à resolução dos problemas de trabalho;

f) Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos problemas de ordem técnica, económica ou social;

g) Incentivar o desenvolvimento organizacional e tecnológico;

h) Tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social dos sectores a que pertencem e da indústria em geral ou que por qualquer forma possam servir os objetivos sociais;

i) Organizar acontecimentos desportivos para promoção dos setores representados;

j) Desenvolver atividades de investigação e desenvolvimento de materiais, produtos, tecnologias ou outros, podendo prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados e a terceiros, e obter receitas, nomeadamente nas áreas científicas e técnicas que se enquadrem no âmbito e objeto próximo ou afim da atividade e nas atribuições e finalidades da associação.

Artigo 5.º

1- Para a execução das suas atribuições compete à associação:

a) Organizar os serviços necessários à vida administrativa da associação;

b) Criar e manter serviços de ordem técnica, económica ou jurídicos destinados a prestar às empresas associadas todo o apoio possível;

c) Promover colóquios, cursos, reuniões técnicas ou comerciais que interessem aos sectores;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

e) Praticar quaisquer outros atos necessários à defesa dos direitos e interesses das entidades patronais que representa.

2- A associação poderá, em vez de instalar e manter serviços próprios, utilizar, no todo ou em parte, os serviços do organismo em que porventura se filie.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

1- As pessoas ou entidades elegíveis para associados são apenas aquelas que preenchem algum dos pressupostos plasmados no artigo 2.º

2- A associação apresenta três categorias de associado:

a) Associado efetivo;

b) Associado honorário;

c) Associado observador.

3- Os associados efetivos e observadores distribuem-se por quatro grupos de empresas, assim considerados:

Grupo I - As empresas cujo montante de vendas seja inferior a duzentos mil euros anuais;

Grupo II - As empresas cujo montante de vendas seja superior a duzentos mil euros e inferior a um milhão de euros anuais;

Grupo III - As empresas cujo montante de vendas seja superior a um milhão de euros e inferior a cinco milhões de euros anuais;

Grupo IV - As empresas cujo montante de vendas seja superior a cinco milhões de euros anuais.

4- Adquirem a condição de associados efetivos aqueles que vejam deferido o respetivo pedido de admissão nos termos estipulados no artigo 7.º

5- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que, pela sua atividade, se distingam pelos relevantes serviços prestados em benefício da associação e sejam designados pela assembleia geral sob proposta da direção ou sob proposta subscrita, pelo menos, por 10 associados efetivos.

6- São associados observadores as pessoas singulares ou coletivas que frequentem um ou mais seminários, conferências, ações de formação e eventos similares promovidos pela associação, e que demonstrem interesse na prossecução do objetivo associativo desta e sejam designados pela direção.

Artigo 7.º

1- O pedido de admissão deve ser apresentado por escrito e indicar discriminadamente as atividades exercidas pelo candidato e o número dos seus trabalhadores.

2- Somente pode fundamentar a recusa de admissão:

a) O não enquadramento da atividade exercida pela empresa no âmbito da associação, tal como este é definido no número 1 do artigo 2.º;

b) A prática dos atos referidos no artigo 9.º, número 1, alínea *b)*.

3- Da decisão que admitiu ou recusou a inscrição cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado, ou por qualquer associado no gozo dos seus direitos.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados efetivos:

a) Solicitar a convenção da assembleia geral, prescritos no artigo 17.º, número 2, destes estatutos;

b) Apresentar aí as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, discuti-las e votá-las;

c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;

d) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços;

e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo, para esta, de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias, concedidos pela associação.

2- Os associados honorários e os associados observadores têm o direito de participar nas assembleias gerais e de cooperar no desenvolvimento do objeto da associação, sendo que estes últimos não gozam do direito de voto nas referidas assembleias gerais.

3- São deveres dos associados efetivos:

a) Cooperar nos trabalhos da associação e contribuir para a realização dos seus objetivos;

b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

c) Exercer sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;

d) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes órgãos associativos que sejam conformes com a lei e os estatutos;

e) Não praticar atos contrários aos objetivos da associação ou que possam afetar o seu prestígio;

f) Fornecer os dados sobre a produção e exportação que lhe sejam solicitados ou quaisquer outros que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse dos sectores;

g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da associação;

h) Colaborar ativamente com as empresas associadas na defesa dos interesses comuns e, dentro do possível, dar preferência, em igualdade de condições, aos produtos dos consócios;

i) Não praticar atos de concorrência desleal.

Artigo 9.º

1- Os associados devem pagar a joia, quotas e taxas que sejam fixadas, tendo em conta as categorias estabelecidas no número 3 do artigo 6.º

2- Aos associados observadores incumbe o dever de pagamento das quotas e taxas que sejam fixadas, tendo em conta o disposto no número 3 do artigo 6.º

3- As quotas respeitantes à participação em organizações internacionais que os associados venham a integrar

em função do sector de atividade a que se dediquem poderão, também, ser assumidas por estes, se assim for deliberado pela direção e na proporção que for deliberado.

Artigo 10.º

1- Serão excluídos da qualidade de associado efetivo, os associados que violarem gravemente os seus deveres fundamentais, nomeadamente:

a) Os que deixarem de exercer qualquer das atividades incluídas no âmbito da associação;

b) Os que forem condenados por decisão judicial com trânsito em julgado por atos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude diretamente relacionada com o exercício da sua indústria.

2- Ficam excluídos da qualidade de associado honorário ou associado observador todo aquele que, por ação ou omissão, atentar contra os interesses da associação.

3- Nenhum associado pode ser excluído da associação sem que seja previamente ouvido, nos termos do número 5 do artigo 36.º destes estatutos.

Artigo 11.º

1- Fica suspenso dos seus direitos o associado efetivo ou observador quem deva mais de seis mensalidades à associação.

2- A direção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de receção, ou através de comunicação digital equivalente.

3- Se no prazo de um mês o associado efetivo, honorário ou observador não justificar a falta de pagamento ou não regularizar a sua situação, é excluído da associação.

4- O associado efetivo, honorário ou observador que tenha sido excluído nos termos do número anterior só poderá vir a ser readmitido se previamente liquidar as quotas em dívida.

CAPÍTULO III

O excecional acesso por não associados a atividades da associação

Artigo 12.º

A par dos associados agrupados no número anterior, as entidades enunciadas no número 2 do artigo 2.º podem, não obstante não assumirem a condição de associado, aceder, a título excecional, a atividades desenvolvidas pela associação, nos termos a estipular em sede de regulamento interno.

CAPÍTULO IV

Órgãos da associação

a) Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho estratégico.

Artigo 14.º

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e do conselho estratégico é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição, da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é realizada por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificam os cargos a desempenhar.

3- O conselho estratégico é formado por, até 25 individualidades, de reconhecido mérito, nos termos estabelecidos no artigo 32.º dos presentes estatutos.

Artigo 15.º

1- Os cargos referidos no artigo anterior são exercidos gratuitamente.

2- Os representantes da pessoa coletiva podem ser indicados nas listas para o ato eleitoral ou posteriormente.
3- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos, à exceção do conselho estratégico.

b) Assembleia geral

Artigo 16.º

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
2- O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente ou na sua ausência, pelo secretário.
3- Pertence ao presidente da mesa convocar a assembleia geral, dirigir as suas reuniões e elaborar e assinar as respetivas atas conjuntamente com os secretários.

Artigo 17.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de abril de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal e no mês de novembro para aprovar e votar o orçamento relativo ao ano seguinte.
2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um grupo constituído por dez associados e ainda do recorrente, no caso de recursos interpostos dos atos da direção.
3- A assembleia geral reúne ainda ordinariamente, de três em três anos, para proceder à eleição para os cargos sociais.
4- A convocação da assembleia geral deve ser realizada por carta convocatória, enviada por correio eletrónico com recibo de leitura para o endereço de email institucional, expedida, pelo menos, com oito dias de antecedência, onde se designará expressamente o local, dia, hora e fins da reunião.
5- A participação por videoconferência na assembleia geral poderá ser efetuada se solicitada com cinco dias de antecedência.
6- As votações obrigatoriamente secretas, nos termos da lei, serão efetuadas por correspondência, em boletim de voto enviado pelos serviços da ABIMOTA, que deverão chegar à sede da associação, até 2 horas antes do início previsto para o funcionamento da assembleia geral, em primeira convocatória.
7- A assembleia geral só pode deliberar, em primeira convocatória, quando estejam presentes pelo menos metade dos seus associados ou, no caso de não comparecer esse número legal de associados à hora designada, a assembleia funcionará, em segunda convocatória, com qualquer número de associados presentes, meia hora depois da hora marcada para a primeira convocatória.

Artigo 19.º

1- São só permitidas deliberações sobre os assuntos expressos na ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem em apreciar o assunto.
2- Com exceção do preceituado nos números 3 e 4 do presente artigo, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.
3- As deliberações sobre alteração dos estatutos, sobre a destituição dos corpos sociais durante o exercício do seu mandato, sobre a alienação de bens imóveis ou sobre a constituição, sobre eles, de garantias reais, bem como para a aquisição de partes de capital social, ou a totalidade, de entidades exigem voto favorável de três quartos dos associados presentes.
4- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:
a) Eleger e destituir a todo o tempo a sua mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;
b) Fixar a joia, quotas e quaisquer outras contribuições a pagar pelos associados;
c) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da associação, a apresentar anualmente pela direção, depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;

d) Apreciar e aprovar os orçamentos da associação;
e) Interpretar e alterar os estatutos;
f) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos e, designadamente, o regulamento previsto no artigo 30.º, número 3;
g) Aprovar a criação das delegações ou secções a que se refere o artigo 29.º e a constituição de comissões ou grupos de trabalho que importem um encargo permanente para a associação;
h) Julgar os recursos interpostos pelos associados dos atos da direção;
i) Autorizar a constituição ou a participação no capital social de outras entidades que de alguma forma contribuam para a concretização dos seus objetivos e atribuições estatutárias de desenvolvimento dos seus associados e do progresso social e económico do país, desde que essas participações não conduzam à obtenção de posições maioritárias ou de controle no capital social das entidades participadas;
j) Autorizar a alienação de bens imóveis ou constituição, sobre eles, de garantias reais;
k) Deliberar a dissolução da associação e a forma da respetiva liquidação;
l) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a realização dos objetivos da associação.

Artigo 21.º

1- A destituição dos corpos sociais durante o exercício do seu mandato só pode ser decretada em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para tal efeito.
2- No caso de ser deliberada a destituição, a assembleia geral elegerá imediatamente uma comissão de três associados, no pleno gozo dos seus direitos, para exercer interinamente as respetivas funções. A eleição dos novos corpos sociais realizar-se-á no prazo de sessenta dias, sendo a data daquela logo designada pela assembleia que proceder à destituição.

Artigo 22.º

1- Quando houver lugar a votações, cada associado dispõe de um voto, independentemente da sua categoria e do número dos seus representantes presentes.
2- Salvo para efeito de eleições, os associados podem fazer-se representar por outros associados mediante carta dirigida ao presidente da mesa, só podendo, porém, cada um deles representar até seis associados.

c) Direção

Artigo 23.º

1- A direção é composta por um número ímpar de membros, no mínimo de 5, e no máximo de 15, sendo um presidente, e os restantes vice-presidentes.
2- O vice-presidente que substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos, será designado na primeira reunião de direção após a tomada de posse.
3- A direção, na sua primeira reunião, designará também os vice-presidentes que coordenarão as atividades de cada setor, 2 rodas, ferragens e mobiliário.

Artigo 24.º

1- Compete fundamentalmente à direção representar, dirigir e administrar a associação praticando tudo o que fot necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.
2- Cumpre, assim, designadamente, à direção:
a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
b) Promover a realização dos fins associativos;
c) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respetivo pessoal;
d) Elaborar o relatório anual das atividades associativas e apresentá-lo, com as contas e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
e) Elaborar os orçamentos da associação e submetê-los à apreciação e votação da assembleia geral;
f) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
g) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de delegações, secções ou grupos de trabalho;
h) Elaborar os regulamentos internos da associação;
i) Aprovar e classificar os associados, nos termos do número 2 e 3 do artigo 6.º;
j) Excluir os associados com base no disposto nos artigos 9.º, 10.º número 3 e 36.º números 4 e 5 destes estatutos;
k) Aplicar sanções disciplinares;

l) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da associação.

3- A direção pode nomear, para suporte e acompanhamento diário da sua atividade, um secretário-geral.

4- A direção pode permitir, através de ato de delegação de poderes, que o secretário-geral da associação pratique os atos de administração ordinária necessários à prossecução dos fins associativos.

5- No ato de delegação deve a direção especificar os poderes que são delegados ou que o secretário-geral pode praticar.

6- Os atos de administração praticados pelo secretário-geral ao abrigo da delegação de poderes valem como se tivessem sido praticados pela direção.

7- A direção pode emitir diretivas ou instruções vinculativas para o secretário-geral sobre o modo como devem ser exercidos os poderes delegados.

Artigo 25.º

1- A direção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo seu presidente.

2- A direção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente ou substituto em exercício, além do seu voto, o voto de desempate.

4- O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente designado substituto do presidente.

Artigo 26.º

1- Ao presidente, e na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente em exercício, cumpre representar a direção em juízo e fora dele, podendo, no entanto, delegar as suas funções em qualquer outro membro da direção.

2- Para obrigar a associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente (ou do vice-presidente designado pela direção).

d) Conselho fiscal

Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é constituído por três vogais efetivos, um dos quais servirá de presidente.

2- O presidente é substituído na sua falta ou impedimento por um vogal por si designado.

3- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por semestre.

4- O conselho fiscal reunirá extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros, ou ainda, a pedido da direção.

5- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias, a não ser que, estando presentes todos os seus membros, deliberem reunir com dispensa daquele prazo.

6- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e constarão das respetivas atas.

7- Em caso de empate o presidente disporá, para além do seu voto, de voto de qualidade.

Artigo 28.º

O presidente do conselho fiscal pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção em que sejam tratados assuntos de carácter administrativo.

Artigo 29.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Pronunciar-se sobre os atos administrativos e financeiros da direção;

b) Prestar à direção a colaboração que lhe seja solicitada para a elaboração dos orçamentos da associação;

c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes servem de suporte, a extensão da caixa e a existência de quaisquer bens ou valores pertencentes à associação;

d) Elaborar anualmente relatório sobre a sua ação fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, balanço e contas e propostas de carácter administrativo ou financeiro apresentadas pela direção;

e) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre a dissolução e forma de liquidação da associação;

f) Velar pelo exato cumprimento da lei e dos estatutos.

e) Delegações

Artigo 30.º

1- A associação pode criar delegações, secções, comissões ou grupos de trabalho de cada sector com carácter permanente ou transitório ou qualquer outro sistema de organização descentralizada, se tal vier a julgar-se conveniente para melhor realização dos fins associativos.

2- A criação de delegações ou secções previstas no número anterior será proposta pela direção ou por um grupo de, pelo menos, dez associados no pleno gozo dos seus direitos e aprovada nos termos do artigo 19.º, alínea 2).

3- A organização e funcionamento das secções ou delegações a que se refere o presente artigo deve ser objeto de regulamento próprio e serem dirigidas pelo vice-presidente da direção do respetivo sector.

f) Comissões e grupos de trabalho

Artigo 31.º

1- Podem ser criados, dentro da associação, comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação e estudo de problemas específicos ou para a realização dos objetivos sociais.

2- A criação de comissões ou grupos de trabalho que implique para a associação encargos permanentes deverá ser sancionada pela assembleia geral.

3- As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidos, sempre que possível, por um membro da direção.

g) Conselho estratégico

Artigo 32.º

1- O conselho estratégico é um órgão de consulta da associação e reúne, no mínimo, uma vez por ano, para acompanhar a ação desenvolvida e transmitir orientações sobre as opções futuras que devem ser tomadas.

2- A presidência do conselho estratégico cabe, por inerência, ao presidente da assembleia geral.

3- O presidente da direção é membro efetivo deste órgão e participa em todas as suas reuniões.

4- O conselho estratégico é composto por pessoas e/ou entidades de reconhecido relevo nas áreas industriais, técnicas, universitárias, educativas, sociais, com percurso profissional ou académico notório, que possam contribuir para apoiar a definição da estratégia de médio e longo prazo da associação, no máximo de 25.

5- Os membros do conselho estratégico são escolhidos de comum acordo entre o presidente da direção e o presidente da assembleia geral.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direção indica, no mínimo 50 % dos seus elementos.

7- Os membros são convidados pelo, ou em nome do presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 33.º

1- As receitas da associação são constituídas:

a) Pelo produto das joias e quotas pagas pelos associados;

b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização de serviços prestados aos associados e a terceiros nos termos do artigo 4.º alínea *j)* destes estatutos;

c) Por quaisquer outras receitas legítimas;

2- As despesas da associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

Artigo 34.º

1- As receitas e encargos da associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

2- O orçamento ordinário deve ser apresentado no mês de novembro do ano anterior àquele a que respeitar. Além do orçamento ordinário poderão ser elaborados os orçamentos suplementares que forem julgados necessários.

Artigo 35.º

Pertence à direção organizar e manter na devida ordem os serviços de contabilidade e tesouraria da associação, sob a fiscalização do conselho fiscal, sendo as contas submetidas anualmente à apreciação da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 36.º

1- Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da associação.
2- Constitui infração disciplinar o não cumprimento dos deveres impostos pelos presentes estatutos.
3- A pena a aplicar pode consistir em simples censura, advertência escrita, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.
4- A pena deve ser sempre proporcional à gravidade da falta, ficando a expulsão reservada para os casos de grave violação de deveres fundamentais.
5- O procedimento disciplinar deve ser escrito, dependendo a aplicação das sanções disciplinares, previstas no número 3 deste artigo, de comunicação prévia ao associado dos factos de que é acusado, e da proposta de sanção em que incorre, sendo-lhe concedido o direito de resposta no prazo e termos enunciados na própria comunicação para exercício do direito de defesa.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 37.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 38.º

1- A dissolução da associação só pode ser deliberada em assembleia geral especialmente convocada para esse fim, devendo ser aprovada de acordo com o disposto no artigo 19.º, número 4.
2- No caso de dissolução a liquidação será realizada nos termos estabelecidos pela assembleia geral e legislação aplicável.

Artigo 39.º

Serão elaborados regulamentos necessários a uma conveniente aplicação dos estatutos e a uma adequada organização dos serviços.

Registado em 19 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 1 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023.

CAPÍTULO I

Constituição, sede e objecto

Artigo 1.º

De harmonia com a lei, é constituída, sem fins lucrativos e por tempo indeterminado, uma associação de empregadores com a denominação «AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal».

Artigo 2.º

A associação terá a sua sede no concelho de Lisboa, Rocha Conde d'Óbidos, Edifício da Gare Marítima, Primeiro Piso, Cais de Alcântara, freguesia da Estrela, podendo ser alterada a sua localização por decisão tomada em assembleia geral.

Artigo 3.º

O objecto da associação consiste em:

a) Defender as actividades marítimas, o transporte marítimo e os portos, nomeadamente os situados na área de actuação dos seus associados;

b) Defender os direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação associados, bem como dos armadores e transportadores marítimos de que sejam agentes ou representantes;

c) Dar parecer sobre o processo de autorização de acesso à actividade de agente de navegação;

d) Certificar a formação profissional e experiência dos responsáveis técnicos;

e) Promover e providenciar adequada formação técnico-profissional aos associados;

f) Emitir certificados de idoneidade técnica, profissional e comercial;

g) Estabelecer regras de conduta e de boas práticas para o sector de actividade dos agentes de navegação;

h) Promover o estudo e contribuir para a resolução das questões que afectem o sector marítimo e divulgar entre os associados informações de carácter técnico ou prestar-lhes serviços que interessem ao desenvolvimento da actividade dos agentes de navegação;

i) Representar, a nível nacional e internacional, os associados, em tudo o que se relacione com a economia do sector e com a defesa dos seus interesses;

j) Participar em colóquios, simpósios e outras reuniões de interesse para os associados, divulgando os respectivos resultados;

k) Definir, verificar e fiscalizar as normas de prestação de serviços dos agentes de navegação;

l) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 4.º

1- Sob proposta da direcção nacional e aprovação do conselho nacional, poderá a associação vincular-se em ou desvincular-se de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras e cooperar com elas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

2- Por deliberação da direcção nacional, poderá a associação cooperar com quaisquer entidades públicas ou privadas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1- Os associados poderão ser efectivos ou honorários.

2- São associados efectivos as empresas que exerçam a actividade de agente de navegação em qualquer dos portos nacionais e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- As empresas referidas no número anterior terão, obrigatoriamente, de registar as suas filiais nas respectivas delegações, não podendo, porém, registar mais de uma filial em cada delegação.

4- São associados honorários as personalidades ou entidades a quem a assembleia geral decida atribuir essa qualidade, sob proposta da direcção nacional ou de 10 % dos associados.

Artigo 6.º

Pode ser recusada a admissão como associadas às empresas que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Cujos titulares, administradores ou gerentes não sejam reconhecidos pela direcção nacional como pessoas comercial ou civicamente idóneas;

b) A cujos responsáveis técnicos a direcção nacional não reconheça possuírem adequada formação ou experiência profissional, nem os reconheça como pessoas idóneas;

c) Cujos titulares, administradores ou gerentes estejam legalmente inibidos do exercício do comércio.

Artigo 7.º

1- O pedido de admissão como associado é dirigido à direcção nacional, devendo os interessados juntar os documentos e elementos comprovativos de que preenchem os necessários requisitos à admissão, nomeadamente o licenciamento para o exercício da actividade de agente de navegação, bem como o «*curriculum vitae*» do respectivo responsável técnico. Recebido o pedido, devidamente instruído, a direcção nacional notifica os associados para, no prazo de 10 dias úteis, deduzirem, querendo, oposição devidamente fundamentada.

2- Podem recorrer da decisão da direcção nacional para a assembleia geral o interessado e os associados que tiverem deduzido oposição no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação.

3- O recurso tem sempre efeito suspensivo e a decisão sobre o mesmo compete à assembleia geral, a qual se deverá reunir no prazo de 30 dias, a contar da datada interposição do recurso.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados efectivos:

a) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral e das assembleias locais;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral e das assembleias locais, nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;

d) Recorrer à assistência da associação em tudo o que se relacionar com a defesa e salvaguarda dos interesses da actividade dos agentes de navegação, a nível nacional, ou à das delegações locais, sempre que os interesses daquela actividade sejam postos em causa no respectivo porto;

e) Intervir, apresentando sugestões ou colaborando na prossecução dos objectivos da associação;

f) Beneficiar dos serviços proporcionados e das regalias atribuídas pela associação;

2- Não podem votar nem ser eleitos:

a) Os associados com mais de três meses de quotas em atraso, à data da convocação das eleições;

b) Os associados honorários, podendo, no entanto, assistir às reuniões da assembleia geral.

Artigo 9.º

As empresas associadas só podem exercer os direitos constantes dos presentes estatutos através dos respectivos titulares ou dos seus representantes legais ou mandatários.

Artigo 10.º

1- São deveres dos associados:
a) Cumprir as disposições dos presentes estatutos e dos regulamentos aprovados em assembleia geral;
b) Desempenhar, com zelo, dedicação e eficiência, os cargos para que foram eleitos, salvo escusa legítima;
c) Pagar pontualmente as suas quotas;
d) Comparecer às reuniões da assembleia geral e das assembleias locais;
e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
f) Informar a associação, quer directamente, quer através das suas delegações, das alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos pactos sociais e nos seus corpos sociais, incluindo a identificação completa dos seus administradores ou gerentes, bem como o «*curriculum vitae*» do responsável técnico;
g) Cumprir escrupulosamente as normas deontológicas da actividade estabelecidas pela associação.
2- Para efeitos do disposto na parte final da alínea *b)* do número anterior, considera-se fundamento para escusa legítima:
a) Idade superior a 65 anos;
b) Motivos de saúde ou outros, devidamente justificados, que sejam incompatíveis com o regular desempenho das respectivas funções;
c) Exercício, na associação, de qualquer cargo ou mandato imediatamente anterior.
3- O pedido de escusa deve ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

1- Perdem a qualidade de associadas as empresas:
a) A quem for cancelada a inscrição como agente de navegação;
b) Que solicitem a sua demissão;
c) Que, durante três meses consecutivos, não paguem as suas quotas e demais contribuições se, após notificação por escrito, não efectuarem o pagamento do seu débito no prazo de 30 dias a contar da data da mesma;
d) Por deliberação da direcção nacional, nos termos dos presentes estatutos.
2- Das decisões da direcção nacional sobre a perda da qualidade de associado cabe recurso para a assembleia geral, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação.
3- O associado que se demitir obriga-se a pagar à associação as quotizações referentes aos três meses imediatos ao da data do pedido.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

1- São órgãos sociais da associação, a nível nacional, a assembleia geral, o conselho nacional, a direcção nacional e o conselho fiscal.
2- São órgãos sociais regionais, as assembleias locais e os directores locais.

Artigo 13.º

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos por três anos, contados a partir da data da homologação dos resultados eleitorais, com excepção da direcção nacional que inicia funções aquando da sua eleição pelo conselho nacional.

2- Para os efeitos do número anterior, a assembleia geral deverá, após a homologação dos resultados eleitorais, convocar o conselho nacional para eleição da direcção nacional.

3- Nenhum associado pode ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo nos órgãos sociais directamente eleitos pelos associados, que são a mesa da assembleia geral, os directores locais e o conselho fiscal.

4- A direcção nacional é eleita pelo conselho nacional e o conselho nacional é composto pelos directores locais, eleitos pelas assembleias locais.

5- O representante da pessoa colectiva eleita para um órgão social, será a pessoa indicada aquando da apresentação da respectiva candidatura e exercerá o cargo em nome próprio.

6- A cessação do vínculo à empresa eleita para um órgão social determinará, para o seu representante, a imediata cessação de funções nesse órgão, com consequente substituição, nos termos do disposto no artigo 15.º, número 1, dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

1- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros cessantes, se for caso disso, mantêm-se, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os membros eleitos, que os vão substituir, sejam empossados.

2- Os associados eleitos que preencherem as vagas que se verifiquem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.

Artigo 15.º

1- Quando o titular ou representante legal de uma empresa associada eleita não possa continuar, de modo permanente, a exercer as funções para que haja sido designado, abre-se vaga, a qual será preenchida por outro titular ou representante legal da mesma associada ou de outra empresa associada, a eleger na reunião da assembleia geral ou da assembleia local, conforme for o caso.

2- As pessoas que forem eleitas para qualquer cargo não podem delegar o respectivo exercício.

Artigo 16.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado, com excepção do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

Artigo 17.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao respectivo presidente o voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 18.º

1- Os membros de qualquer órgão social podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação do órgão social que os elegeu.

2- A assembleia geral ou as assembleias locais que visem a destituição dos membros de qualquer órgão social serão convocados especificamente para esse fim, a solicitação da direcção nacional, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- À assembleia geral ou assembleia local que destituir os membros de qualquer órgão social compete eleger, simultaneamente, os substitutos, até ao termo do respectivo mandato.

Artigo 19.º

1- De todas as reuniões de cada um dos órgãos sociais será lavrada acta.

2- As actas da assembleia geral devem ser assinadas pelos membros da respectiva mesa.

3- As actas das assembleias locais devem ser assinadas pelos membros da respectiva mesa.

4- As actas dos restantes órgãos sociais devem ser assinadas pelos respectivos membros presentes na reunião a que as mesmas respeitarem.

Artigo 20.º

Os membros de cada órgão social respondem solidariamente pelas decisões tomadas pelos mesmos em contravenção de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se, expressamente, tiverem manifestado em acta a sua discordância quando delas tiverem tomado conhecimento.

Artigo 21.º

Para obrigar a associação é necessária e suficiente:
a) A assinatura de dois membros da direcção nacional; ou
b) A assinatura de quem tiver poderes para o efeito, expressamente delegados pela direcção nacional.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 23.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
2- Compete ao presidente da mesa e, no seu impedimento, ao vice-presidente:
a) Convocar as reuniões e dirigir os respectivos trabalhos, no que será coadjuvado pelo vice-presidente e pelo secretário;
b) Assinar as actas com o vice-presidente;
c) Dar posse aos directores locais e aos membros do conselho fiscal;
d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
e) Rubricar todos os termos de abertura e encerramento dos livros obrigatórios de escrita e os das actas da associação;
f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa da assembleia geral;
g) Convocar e presidir à primeira reunião do conselho nacional de cada mandato, nos termos do disposto no artigo 62.º;
h) Assegurar a legalidade, regularidade e confidencialidade do acto eleitoral, nos termos do artigo 58.º destes estatutos.
3- O presidente da mesa da assembleia geral ou, no seu impedimento, o vice-presidente, pode assistir às reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.
4- O presidente da mesa da assembleia geral ou, no seu impedimento, o vice-presidente, pode assistir às reuniões da direcção nacional, quando para tal for convidado, mas sem direito a voto.

Artigo 24.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar e expedir os avisos convocatórios e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

Artigo 25.º

1- Quando o presidente da mesa não estiver presente na reunião da assembleia geral, esta será presidida pelo vice-presidente.
2- Na falta simultânea de todos os membros da mesa a uma dada reunião, a própria assembleia elegerá quem deve presidir e compor a mesa.

Artigo 26.º

Compete à assembleia geral:
a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
b) Destituir os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal, do conselho nacional e da direcção nacional nos termos do artigo 18.º;
c) Fixar, sob proposta da direcção nacional, os quantitativos das jóias, quotas e quaisquer outras contribuições regulares a pagar pelos associados;
d) Discutir e votar, durante o mês de novembro de cada ano, o orçamento apresentado pela direcção nacional para o ano seguinte;
e) Apreciar e votar, até 31 de março de cada ano, o relatório da direcção nacional e os documentos de prestação de contas do último ano, que deverão ser acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;
f) Pronunciar-se sobre os recursos interpostos;

g) Deliberar acerca da alteração dos presentes estatutos;
h) Exercer as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, lhe estejam cometidas, bem como tomar as decisões que forem julgadas convenientes para a completa e eficaz realização dos fins da associação.

Artigo 27.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente na segunda quinzena do mês de novembro, para discutir e votar o orçamento para o ano seguinte e na segunda quinzena do mês de março, para apreciar e votar o relatório da direcção nacional e os documentos de prestação de contas do último ano.
2- A assembleia geral reúne extraordinariamente a pedido do conselho nacional, da direcção nacional ou do conselho fiscal, bem como sempre que haja necessidade de se proceder a eleições para o preenchimento de vagas ocorridas nos órgãos sociais.
3- A assembleia geral reúne, também, extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, 15 % dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.
4- A ordem de trabalhos proposta será sempre indicada nos requerimentos referidos nos números anteriores.

Artigo 28.º

1- As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa ou por quem o substituir, mediante convocatória dirigida a todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, através de mensagem por correio electrónico, *telefax* ou carta registada, com a antecedência mínima de oito dias, devendo conter a indicação da data, hora e local em que se realiza, bem como a respectiva ordem de trabalhos para a reunião.
2- Sempre que a reunião da assembleia geral seja requerida, o presidente da mesa, ou o seu substituto, deverá convocá-la para reunir dentro dos 15 dias imediatos ao da data do pedido.
3- A direcção nacional ou o presidente do conselho fiscal procederão à convocação da assembleia geral sempre que o presidente da mesa da assembleia ou quem estatutariamente o substituir, não o faça, violando as normas dos presentes estatutos que regulam a referida convocação.

Artigo 29.º

Quando se possa proceder à votação por escrito, o presidente da mesa da assembleia geral enviará a todos os associados a proposta concreta de deliberação, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se especificará a data, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 30.º

Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, embora, esgotada esta, possam ser discutidos outros assuntos, se os associados presentes assim acordarem.

Artigo 31.º

1- A assembleia geral poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora indicada para a reunião estiver presente ou representada, pelo menos, metade dos associados.
2- Não se verificando a condição referida no número anterior, poderá a assembleia reunir meia hora depois e funcionar com qualquer número de associados presentes, salvo quando a natureza das decisões requeira um número definido de associados.

Artigo 32.º

1- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.
2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes deliberações:
a) Para alteração dos estatutos, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados na assembleia;
b) Para a dissolução, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 33.º

É permitida a delegação de voto noutro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 34.º

A assembleia geral pode decidir que a votação seja feita nominalmente por escrutínio secreto.

Artigo 35.º

A cada associado corresponde um voto.

SECÇÃO III

Das assembleias locais

Artigo 36.º

A assembleia local de cada porto é constituída por todos os associados do respectivo porto que se encontrem aí licenciados e no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 37.º

A assembleia local de cada porto reúne-se por convocatória dos directores locais, a solicitação do conselho nacional, da direcção nacional ou de 10 % do número de associados no respectivo porto.

Artigo 38.º

A assembleia local será presidida pelo presidente da direcção local, ou pelo único director local, no caso de haver só um.

Artigo 39.º

No caso de se verificar, ainda que por mera hipótese ou eventualidade, conflito de interesses entre a agenda de trabalhos e o órgão directores locais ou qualquer um dos seus elementos, a reunião da assembleia de agentes locais será presidida por um representante dos associados presentes, a eleger «*ad hoc*» pela própria assembleia.

Artigo 40.º

Compete às assembleias locais:

a) Eleger os directores locais de cada porto, nos termos previstos no artigo 41.º;

b) Em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse estritamente local que sejam submetidos à sua apreciação.

Artigo 41.º

À convocação e funcionamento das assembleias locais, aplicam-se, com as devidas adaptações, as disposições respeitantes à assembleia geral.

SECÇÃO IV

Dos directores locais

Artigo 42.º

Cada delegação da associação elegerá trienalmente os seus directores locais, cujo número é o seguinte:

Açores - Um director;
Algarve - Um director;
Aveiro - Dois directores;
Douro e Leixões - Três directores;
Figueira da Foz - Um director;
Lisboa - Três directores;
Madeira - Um director;
Setúbal - Dois directores;
Sines - Dois directores;
Viana do Castelo - Um director.

Artigo 43.º

1- Sempre que a direcção local seja constituída por mais do que um elemento, o presidente deste órgão será o director local que pertença ao elenco da direcção nacional.

2- No caso de nenhum dos directores locais ser membro da direcção nacional, desempenhará as funções de presidente da direcção local aquele que tiver encabeçado a lista que foi eleita.

3- Compete aos directores locais manter informados, atempadamente, os secretários regionais das reuniões e deliberações que, respectivamente, tiverem e tomarem, com todas as entidades, a nível local, que possam, de alguma forma, constituir matérias de âmbito e interesse regional, geral ou passíveis de uma harmonização nacional.

4- Compete aos secretários regionais elaborar, mensalmente, após informação obtida dos directores locais, um relatório que encaminharão para o director executivo nacional que o fará chegar, também à direcção e ao conselho nacionais.

Artigo 44.º

1- Compete aos directores locais tratar dos assuntos de âmbito exclusivamente local, em conformidade com as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da associação definidas pelo conselho nacional, dando cumprimento às deliberações da respectiva assembleia de agentes locais e representando para o efeito, a associação junto da autoridade portuária e de outros organismos locais.

2- A representação do órgão directores locais, designadamente junto de entidades, organismos ou instituições, quando haja mais de um delegado, caberá sempre ao que desempenhar funções de presidente, nos termos do artigo anterior, o qual poderá, porém, delegar a representação, sempre que o entender, nos demais elementos.

3- Ao presidente compete a organização do respectivo órgão local e assegurar o seu bom e eficaz funcionamento, com a colaboração dos demais elementos, na execução da política comum definida pelos órgãos sociais da associação, com competência para tal.

SECÇÃO V

Do conselho nacional

Artigo 45.º

1- O conselho nacional da associação é constituído pelo conjunto dos 17 directores locais, eleitos pelas respectivas assembleias locais e que, por inerência, integram também este órgão da associação.

2- O conselho nacional reúne, a convocação do presidente da direcção nacional, ordinariamente, uma vez em cada semestre e, extraordinariamente, a pedido da direcção nacional, do conselho fiscal, da mesa da assembleia geral ou de quatro dos seus membros.

3- O presidente da direcção nacional presidirá às reuniões do conselho nacional, competindo-lhe também a sua convocação.

5- O conselho nacional poderá funcionar validamente com número que represente a maioria dos membros do órgão colegial, salvo quando a natureza das deliberações requeira um número superior de membros.

6- As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria dos membros presentes ou representados.

7- No caso de ausência ou impedimento e sempre que estejam em causa conflitos de interesses relativamente ao presidente da direcção nacional, ou própria direcção, será eleito «*ad hoc*» um dos delegados presentes, para assumir a presidência da reunião do conselho nacional.

Artigo 46.º

Compete ao conselho nacional, aprovar, sob proposta da direcção nacional, as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da associação e, em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, designadamente:

a) Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;

b) Aprovar as bases programáticas e as linhas de actuação da associação, bem como os regulamentos internos, sob proposta da direcção nacional;

c) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral, durante o mês de novembro de cada ano e sob proposta da direcção nacional, o orçamento ordinário das receitas e despesas para o ano seguinte;

e) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à associação;

f) Aprovar a celebração de contratos e a aquisição de bens móveis necessários à prossecução dos objectivos

da associação, de valor superior a 25 000,00 euros e até ao montante máximo de 50 000,00 euros;

g) Elaborar, anualmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo à assembleia geral;

h) Eleger, de entre os seus membros, a direcção nacional.

SECÇÃO VI

Da direcção nacional

Artigo 47.º

1- A gestão e a administração da associação são confiadas à direcção nacional, composta por um presidente e quatro vice-presidentes, a eleger pelo conselho nacional de entre os seus membros.

2- Nos seus impedimentos temporários, o presidente da direcção nacional será substituído por um dos vice--presidentes, a designar por estes.

3- Os membros da direcção nacional devem pertencer a diferentes direcções locais da associação, não podendo ser eleito para este órgão social mais de um director local de cada delegação.

4- A direcção nacional reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente, uma vez em cada mês e, extraordinariamente, a pedido da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal ou de dois dos seus membros.

5- A direcção nacional poderá funcionar validamente com número que represente a maioria dos membros do órgão colegial, salvo quando a natureza das deliberações requeira um número superior.

6- As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria dos votos de mais de metade dos membros.

7- A associação deverá ter no seu quadro de pessoal um director executivo nacional, no qual a direcção nacional delegará as competências que entenda adequadas.

5.1- O director executivo nacional participará, sem direito a voto, nas reuniões dos órgãos sociais para que for convocado;

5.2- Sem prejuízo das competências próprias da direcção nacional, o director executivo nacional será, para todos os efeitos, considerado como responsável pela gestão corrente da associação, ao nível do topo da respectiva estrutura orgânico-administrativa e funcional.

Artigo 48.º

Compete, designadamente, à direcção nacional:

a) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;

b) Elaborar o relatório e contas para apresentação à assembleia geral;

c) Submeter à apreciação do conselho nacional no início do mandato, as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da associação, bem como, anualmente, o orçamento ordinário das receitas e despesas, por forma a possibilitar o cumprimento do prazo fixado na alínea *d)*, do artigo 26.º destes estatutos;

d) Elaborar, trimestralmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo ao conselho nacional;

e) Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos objectivos previstos nos presentes estatutos;

g) Promover a instauração de processos disciplinares a trabalhadores da associação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;

h) Nomear comissões para o estudo de quaisquer problemas específicos de interesse para a classe e para a associação;

i) Celebrar contratos e adquirir os bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da associação, até 25 000,00 euros, inclusive;

j) Representar a associação em juízo e fora dele.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscal

Artigo 49.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 50.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, as contas da associação;

b) Fiscalizar o serviço de tesouraria e verificar, frequentemente a caixa e a existência dos títulos ou valores, de qualquer espécie, da associação;

c) Dar pareceres sobre o relatório e contas anuais da direcção nacional e sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou por outro órgão social;

d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação ou onerarão de bens imóveis;

f) Solicitar ao presidente da assembleia geral ou, no caso de recusa deste, proceder ele próprio à convocação da mesma assembleia, sempre que considere existirem graves irregularidades na associação;

g) Assistir às reuniões dos restantes órgãos sociais, sempre que, para o exercício das suas funções, o julgue conveniente ou para tal seja solicitado pelos respectivos presidentes;

h) Verificar, quando julgue conveniente e pela forma que entenda adequada a regularidade dos livros, assim como a situação de quaisquer bens ou valores possuídos, a qualquer título, pela associação.

Artigo 51.º

1- O conselho fiscal reúne sempre que o julgue necessário ou a pedido da direcção nacional, mas nunca menos de uma vez em cada semestre.

2- O conselho fiscal poderá funcionar validamente com número que represente a maioria dos membros do órgão colegial, salvo quando a natureza das deliberações requeira um número superior.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de mais de metade dos membros.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 52.º

1- As eleições da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos directores locais da associação realizam-se, simultaneamente, de três em três anos, durante a segunda quinzena do mês de novembro.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral marcar o dia da realização do acto eleitoral.

3- Para eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal funcionará uma mesa de voto em cada uma das delegações locais.

Artigo 53.º

1- Cumpre ao presidente da mesa da assembleia geral providenciar para que os serviços da associação preparem a relação dos associados com capacidade para votar, a fim de a mesma ser afixada na sede da associação e em cada delegação local, a partir do dia 10 de outubro.

2- Para efeitos da sua inclusão na relação a que se refere o número anterior, apenas são considerados com capacidade eleitoral, os associados que, com referência ao dia 30 de setembro do ano a que se reportam as eleições, se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- As reclamações relativas à organização da relação são dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral, dentro dos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo ser objecto de decisão definitiva no prazo máximo de 5 dias.

Artigo 54.º

1- A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos é feita por um mínimo de 10 % dos associados com capacidade de voto na respectiva eleição.

2- As candidaturas devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de outubro do ano em que termina o mandato em curso.

3- A apresentação das candidaturas às eleições nacionais devem ser feitas de forma a cobrir, completa e integralmente, todos os cargos a preencher da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

4- A apresentação de candidaturas às eleições locais devem ser feitas de forma a cobrir, completa e integralmente, todos os cargos de directores locais a preencher.

5- Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, cabe à mesa da assembleia geral, em exercício, apresentar uma lista até ao dia 10 de novembro.

6- Com a apresentação das candidaturas devem ser simultaneamente indicados os representantes dos associados que irão exercer os cargos para que se candidatam.

Artigo 55.º

1- O voto pode ser exercido presencialmente, por correspondência ou por transmissão electrónica de dados.

2- O voto presencial pode ser exercido nas mesas de voto instaladas na sede da associação ou em cada uma das delegações locais, mediante a prévia e necessária identificação do associado votante, nos seguintes moldes:

a) A votação realiza-se através de sistema de listas completas, que servem de boletim de voto e obedecem à forma rectangular, escritas em papel branco liso, sem marca ou sinal externo, devendo conter a denominação dos associados e a identificação dos respectivos representantes, bem como os órgãos sociais e cargos a que eles se candidatam, exercendo-se o voto através da aposição de X na lista pretendida de entre as diversas listas candidatas;

b) As eleições são feitas por escrutínio secreto, devendo os boletins de voto, depois de dobrados em quatro ser depositados na urna.

3- Não são permitidas substituições dos nomes dos candidatos constantes das listas.

4- No caso do voto por correspondência, o boletim de voto, previamente enviado pela associação ao associado, a seu pedido e com a antecedência de vinte dias face à data agendada para a eleição, é encerrado em sobrescrito pelo associado votante, acompanhado de carta registada com a assinatura do referido associado, exercendo-se o voto através da aposição de X na lista pretendida de entre as diversas listas candidatas.

5- O voto electrónico, por seu turno, é exercido através de transmissão electrónica de dados, por via de autenticação do associado na sua área reservada, no portal informático do associado, no *website* da associação, seleccionando a sua opção de voto ou, por qualquer outro meio que o desenvolvimento tecnológico venha a admitir e que garanta a confidencialidade, integridade e autenticidade do voto.

6- As três modalidades de votação, a saber, voto presencial, por correspondência e voto electrónico, devem garantir a sua auditabilidade, bem como a autenticação do eleitor e a confidencialidade e integridade do voto.

Artigo 56.º

A associação através da mesa da assembleia geral, assegura que o sistema informático e o *software* utilizados para a votação eletrónica são imparciais, fiáveis, auditáveis e transparentes, garantindo a unicidade e universalidade do voto, bem como a sua confidencialidade, integridade e anonimato, certificando-se ainda da autenticidade do voto.

Artigo 57.º

A direção do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

Artigo 58.º

À mesa da assembleia geral, no âmbito do seu poder de direcção do processo eleitoral, compete:

a) Organizar e constituir as mesas de voto;
b) Promover a edição dos boletins de voto;
c) Decidir as questões suscitadas no decurso de processo eleitoral;
d) Decidir as questões suscitadas no decurso do processo eleitoral;
e) Decidir das reclamações oportunamente apresentadas;
f) Proceder ao apuramento final dos resultados da votação;
g) Definir o horário do acto eleitoral, por um mínimo de oito horas;
h) Lavrar, em acta, os resultados finais das eleições.

Artigo 59.º

Os eleitores podem fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro eleitor, mediante credencial, com os poderes necessários para a prática do acto.

Artigo 60.º

1- O escrutínio faz-se logo após a conclusão da votação.

2- Consideram-se nulos os votos que não obedeçam aos requisitos dos artigos anteriores.

Artigo 61.º

1- São proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.
2- Imediatamente após homologação dos resultados eleitorais, iniciam funções os órgãos eleitos, com excepção da direcção nacional, em conformidade com o artigo seguinte.

Artigo 62.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, no prazo de 21 dias e presidir à primeira reunião do conselho nacional de cada mandato, em cuja ordem de trabalhos constará, exclusivamente, a eleição da direcção nacional da associação.

CAPÍTULO IX

Do agente de navegação

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 63.º

As empresas associadas obrigam-se a observar as condições gerais e regras de prestação de serviços da actividade de agente de navegação que vierem a ser aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 64.º

No exercício da sua actividade, os associados estão obrigados a respeitar as normas disciplinares da concorrência, do direito interno e do direito comunitário.

Artigo 65.º

Os associados podem, a todo o tempo, solicitar a intervenção da associação para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação, nos termos previstos nos presentes estatutos e no regime jurídico de actividade que lhes é aplicável.

SECÇÃO II

Do responsável técnico

Artigo 66.º

1- Os associados obrigam-se a comunicar à associação, dentro do prazo de 10 dias, a contar da data da sua contratação, a identificação completa e respectivo «*curriculum vitae*» do seu responsável técnico.
2- Igual obrigação recai sobre os associados sempre que o responsável técnico for substituído.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Artigo 67.º

Os associados estão sujeitos à acção disciplinar da associação.

Artigo 68.º

Constitui infracção disciplinar a violação culposa de qualquer das disposições dos presentes estatutos, bem como das deliberações dos órgãos sociais da associação, tomadas no exercício das suas competências.

Artigo 69.º

1- O processo disciplinar é instaurado pelo conselho nacional até 30 dias após o conhecimento do facto ou factos que o fundamentam, ou da conclusão do inquérito organizado para o efeito, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2- Suspende o prazo de caducidade a comunicação ao arguido da nota de culpa.

3- Emitida a nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputáveis, o arguido dispõe do prazo de 10 dias para deduzir, por escrito, a sua defesa, oferecendo, desde logo, os respectivos elementos de prova.

4- O procedimento disciplinar extingue-se, caso não seja proferida decisão dentro do prazo de seis meses, a contar da data da notificação da nota de culpa ao arguido, a menos que esteja pendente de recurso para a assembleia geral.

5- A decisão do processo disciplinar é notificada ao arguido por meio de carta registada, com aviso de recepção.

Artigo 70.º

As sanções disciplinares são graduadas em função do tipo de infracção, gravidade da acção, culpa do agente e dos danos efectivamente provocados à associação e seus associados.

Artigo 71.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do exercício dos direitos sociais;

d) Expulsão.

2- Havendo danos, poderá ser exigida ao associado a sua reparação.

Artigo 72.º

Das decisões do conselho nacional em matéria disciplinar cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor dentro do prazo de 10 dias, a contar da data da notificação da decisão, com efeito suspensivo.

CAPÍTULO XI

Dos meios financeiros

Artigo 73.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados;

b) Os juros de depósitos bancários e o produto do rendimento dos bens próprios;

c) As doações, legados ou heranças aceites por deliberação do conselho nacional, depois de ouvido o conselho fiscal;

d) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

Artigo 74.º

As despesas da associação são as necessárias à realização dos respectivos fins estatutários.

Artigo 75.º

Os valores da associação são depositados em estabelecimento bancário, não devendo, em princípio, o saldo em caixa ser superior a três ordenados mínimos nacionais.

Artigo 76.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe conferem qualquer direito à parte correspondente no activo da associação.

Artigo 77.º

Do saldo da gerência será deduzida uma percentagem de 10 % para a constituição de um fundo de reserva, com a aplicação que lhe for dada pela assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Artigo 78.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

Artigo 79.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim, nos termos da alínea *b)*, número 2, do artigo 32.º

2- A reunião da assembleia geral que deliberar proceder à dissolução da associação determinará o destino a ser dado ao respectivo património, em conformidade com as disposições legais aplicáveis.

Artigo 80.º

O primeiro mandato dos órgãos sociais iniciou-se em 11 de julho de 2000, na data de constituição da associação, e terminou no último dia do mês de dezembro do ano de 2002.

Artigo 81.º

No omisso, regerá a lei geral aplicável.

Registado em 18 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 175 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes - ANEPI - Cancelamento

Por sentença proferida em 6 de fevereiro de 2024, transitada em julgado em 13 de março de 2024, no âmbito do Processo n.º 2596/23.0T8BCL, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes - ANEPI, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da 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 direção desde 8 de outubro de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes - ANEPI, efetuado em 24 de novembro de 2005, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - SIC - Sociedade Industrial de Condecorações, L.da, representada por Carlos Alberto Nicolau Caria.
Vice-presidente - Sinais de Encanto Unipessoal, L.da, representada por José Maria Caeiro Bulhão.
Tesoureiro - Eduardo Rui de Carvalho Pinto Leite - Nome individual.
Vogal - Alexandra Paula Silva de Sousa - Nome individual.
Vogal - Victor Manuel Montouro Soares - Nome individual.
Substituta - Mafalda Maya Almendra - Nome individual.
Substituta - Sónia Paula Teixeira Freire dos Santos - Nome individual.
Substituta - Susana Isabel Janeiro Amaro - Nome individual.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - ITAU - Instituto Técnico de Alimentação Humana, SA.
Representantes:
Efetivo - Carlos Alberto Moura.
Suplente - Rodolfo Ferreira.

Vice-presidente - Abrantes da Mota Veiga, L.da
Representantes:
Efetivo - Jorge Manuel da Silva Almeida.
Suplente - Carlos Manuel Almeida Ferreira.

Vice-presidente - Ingrediente Magnético, L.da
Representantes:
Efetivo - Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes.
Suplente - Henrique Fernandes.

Vice-presidente - CASTELPOR - Actividades Hoteleiras, L.da
Representantes:
Efetivo - Tiago António Costa Quaresma.
Suplente - António Manuel Abreu Quaresma.

Vice-presidente - AROMATECA - Consultoria e Formação da Restauração, SA.
Representantes:
Efetivo - Vítor Sobral.
Suplente - Paula Pereira.

Vice-presidente - Mesquita de Sousa Hotels & Resorts, L.da
Representantes:
Efetivo - Pedro Mesquita de Sousa.
Suplente - Rui Pedro Rios Oliveira.

Vice-presidente - MCF Sado, L.da
Representantes:
Efetivo - Fernando Soares.
Suplente - Andreia Maísa da Silva Curado.

Vice-presidente - Santos & Marçal, SA.
Representantes:
Efetiva - Elsa Marçal.
Suplente - Carlos Alberto Pedro Marçal.

Vice-presidente - Atalhos de Lava - Produções, L.da
Representantes:
Efetiva - Cláudia Chaves.
Suplente - Sílvia Torres.

Vice-presidente - Sociedade Agro-Turística da Vinha do Campo, L.da
Representantes:
Efetivo - João Cavaleiro Ferreira.
Suplente - Rita Maria da Hora Santos Coelho Cavaleiro Ferreira.

Vice-presidente - Restaurante a Cozinha by António Loureiro, L.da
Representantes:
Efetiva - Isabel Loureiro.
Suplente - António Loureiro.

Vice-presidente - INVESTEL - Investimentos Hoteleiros, L.da
Representantes:
Efetiva - Hortense Martins.
Suplente - António Carvalho.

Vice-presidente - Octávio Freitas Unipessoal, L.da
Representantes:
Efetivo - Octávio Freitas.
Suplente - Celina Nélia Freitas.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - LOGISLINK - Terminal Logística, L.da, representante Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho.
Vice-presidente - JOMATIR - Logistics, SA, representante Daniel da Silva Pereira.
Vice-presidente - MOLDTRANS Porto, L.da, representante Luís Augusto Santos Castro Paupério.
Vice-presidente - EUROATLA - Navegação e Trânsitos, L.da, representante Ana Paula dos Reis Gonçalves.
Vice-presidente - CODOGNOTTO Portugal, L.da, representante Armando Eduardo Afonso Fernandes.
Substituto - Six Overseas Transport Solutions, SA, representante Ricardo Gil Jardim Jesus Ribeiro e Lemos.
Substituto - BENTRANS - Carga e transitários, SA, representante Nuno Miguel Cordeiro Amaral Leite.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Substituição

Na identidade dos membros da direção da ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem, eleitos em 18 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Tesoureiro - Soerad - Sociedade de Estudos Radiológicos, L.da, representada por Rui Alexandre Caxaria Silvério passa a ser representada por Eduardo Nuno Soares Silva Moniz.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Vishay Electrónica Portugal, L.da (anteriormente denominada Roederstein - Electrónica Portugal, L.da) - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 3 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de abril de 1998.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Vishay Electrónica Portugal, L.da, com sede na cidade de Vila Nova de Famalicão, Rua Magalhães Lima - Calendário, no exercício dos direitos que a constituição, - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores: composto por 51 artigos.

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
2- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores da empresa os titulares de um contrato de prestação de serviços.
3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo.

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:
a) A comissão de trabalhadores (CT);
b) O plenário.

Artigo 4.º

Plenário

a) O plenário de trabalhadores, na qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º

b) A convocação do plenário poder ser feita, pela CT, ou por mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores;

b) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores e seus representantes pelos meios previstos nestes estatutos;

c) Aprovar as propostas de alterações aos estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos por estes.

Artigo 6.º

Prazo para convocatória do plenário

a) O plenário será convocado com antecedência de 15 dias, pelos meios de divulgação existentes e disponíveis pela CT;

b) Reunir ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT;

c) Reunir de forma urgente sempre que o assunto a debater exija rapidez de apreciação, essa marcação compete em exclusivo a CT.

Artigo 7.º

Funcionamento do plenário

a) As deliberações do plenário serão validas sempre que haja participação de 20 % dos trabalhadores da empresa e tenha a aprovação de maioria simples dos presentes;

b) É exigida maioria qualificada de dois terços dos presentes a deliberação de destituir um membro ou a CT;

c) A votação será feita diretamente e de braço no ar, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

Artigo 8.º

Discussão em plenário

a) Requere obrigatoriedade de anúncio prévio a ser discutido em plenário as seguintes matérias;

b) Destituição de qualquer membro ou da CT;

c) Alteração aos estatutos da CT.

Funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 9.º

Natureza da CT

a) A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores com intuito de os defender conforme os estatutos e dentro das leis aplicáveis pela República Portuguesa.

Artigo 10.º

Personalidade e capacidade da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 11.º

Competências e direitos da CT

1- A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;
b) Exercer o controlo da gestão da empresa;
c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

Artigo 12.º

Deveres da CT

São considerados deveres fundamentais da comissão de trabalhadores:
a) Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores;
b) Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e deveres dos trabalhadores;
c) Manter os trabalhadores devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
d) Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela comissão de trabalhadores e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;
e) Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com os órgãos de governo e gestão da empresa, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores;
f) Cooperar e manter relações de proximidade com comissões de trabalhadores de outras instituições e comissões coordenadoras.

Artigo 13.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na constituição da república, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se corresponsabiliza.

Artigo 14.º

Direitos instrumentais e á informação

Conteúdo do direito a informação

1- A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:
a) Planos gerais de atividade e orçamento;
b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
c) Situação do aprovisionamento;
d) Previsão, volume e administração de vendas;
e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;
i) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa;
j) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 15.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer por escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos da empresa:
a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
b) Tratamento de dados biométricos;
c) Elaboração de regulamentos internos;
d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
f) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
h) Intervir nas demais situações decorrentes da lei aplicável.
2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção do documento em que tal for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
3- Caso a comissão de trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número 2 conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou reunião em que tal ocorra.
4- Decorridos os prazos referidos no número 2 e sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 16.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.
3- A CT tem direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto á sua disposição pela entidade patronal, bem como a sua distribuição pelos trabalhadores durante o período e horário de trabalho.

Artigo 17.º

Instalações da CT no interior da empresa

1- O empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadoras instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 18.º

Crédito de horas

1- Para exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõem do seguinte crédito de horas:
a) Comissão de trabalhadores - Vinte e cinco horas mensais;
b) Comissões coordenadoras - Vinte horas mensais.

Artigo 19.º

Faltas dos representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades.

2- As faltas referentes ao número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Proteção legal

Os membros da CT, das comissões e subcomissões coordenadoras gozam de proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, conforme a lei em vigor no código do trabalho.

Artigo 21.º

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa Vishay Eletrónica Portugal, L.da

2- Composição da comissão de trabalhadores

a) Número de membros de comissão de trabalhadores.

1- O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;

b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;

c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;

d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;

e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11;

f) O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros;

g) Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista e assim sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Esta comissão pode funcionar até metade do seu número inicial de elementos, a partir do qual a comissão eleitoral deve dar seguimento a novo ato eleitoral.

3- Duração do mandato

a) O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos;

b) A comissão de trabalhadores entra em exercício no dia da publicação da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 22.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo 18.º

Artigo 23.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião, exceto na situação indicada no número seguinte.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos prazo e identificação do mandatário.

Artigo 24.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A atividade da comissão de trabalhadores será coordenada por um delegado, designar-se-á um secretario e terão o cargo de vogais todos os restantes elementos, eleitos na primeira reunião após a investidura, por voto direto.

Artigo 25.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

a) As reuniões ordinárias devem ser marcadas pelo secretario conforme for sendo necessário a sua realização;
b) Sempre que surjam assuntos pertinentes pode ser realizada reunião extraordinária.

Artigo 26.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
b) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;
c) A contribuição voluntária dos trabalhadores da empresa.
2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação ao plenário de trabalhadores o relatório sobre as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 27.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 28.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 29.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue e por divisão igualitária a todos os trabalhadores constantes na lista atualizada de donativos mensais ou outros.

Artigo 30.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 31.º

Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento Eleitoral

Artigo 32.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 33.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- Será aprovado o estatuto que reunir o maior número de votos por parte dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea *a)* será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 35.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 36.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 37.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 38.º

Candidaturas

1- Podem propor alteração ou novos estatutos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever mais de uma proposta de estatutos.

3- As propostas de estatutos deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As propostas de estatutos são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega das propostas de estatutos à comissão eleitoral, acompanhada nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

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 do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 39.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as propostas de estatutos entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura.

3- As irregularidades e violações que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As propostas de estatutos que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 40.º

Aceitação das propostas de estatutos

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE pública, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 5.º, das propostas de estatutos aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 41.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas de propostas de estatutos.

Artigo 42.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 43.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.
2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.
3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.
4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de10 trabalhadores.
5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos devotação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.
6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 44.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.
3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.
4- Cada candidatura de proposta de estatutos tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 45.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas de propostas de estatutos submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 46.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à proposta de estatuto em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

Artigo 47.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 48.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 49.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e a proposta de estatuto mais votado.

Artigo 50.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da proposta de estatuto mais votado, juntando cópias certificadas das propostas de estatutos concorrentes, se os houver, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 51.º

Recursos para impugnação dos estatutos

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar os estatutos com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Registado em 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Vishay Electrónica Portugal, L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 3 de abril de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Armindo Manuel Ferreira Mansilhas.
Tânia Cristina Lopes Silva.
Sandra Isabel Cardoso Silva.
André Filipe Gonçalves Cunha.

Registado em 19 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 61 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Maxampor, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de março de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nelson André Borges Barbosa.
Ricardo Alexandre Rodrigues de Andrade.

Suplente:

Albano Oliveira Prazeres.

Registado em 19 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

VIROC Portugal - Indústrias de Madeira e Cimento, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIROC Portugal - Indústrias de Madeira e Cimento, SA, realizada em 8 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024.

Efetivos:

José Henrique Pereira Valido Candeias.
Joaquim Inácio Rodrigues Vieira.

Suplentes:

Tiago Miguel Nunes Carlos.
André Filipe Santos Tomás.

Registado em 19 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 165 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Purever Friemo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Purever Friemo, SA, realizada em 16 de abril de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024.

Efetivos:

Nuno Miguel Pinto da Conceição.
Gerson Daniel Silva Monteiro.

Suplentes:

José Manuel Ferreira de Sousa.
Ricardo Fernandes Augusto.

Registado em 19 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 165 do livro n.º 1.